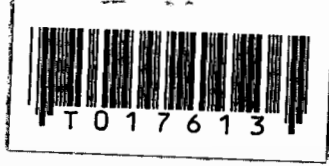


สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเขตการศึกษา 1

A STUDY OF TEACHERS' JOB SATISFACTION IN PRIVATE VOCATIONAL
SCHOOLS IN THE EDUCATIONAL REGION 1.



นางชานากานต์ ยืนยง
MRS. CHANAKAN YUENYONG

เลขหมู่ _____
เลขทะเบียน 17613
วัน, เดือน, ปี ๒๘ ก.ค. 25๒5

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2535

ISBN 974-8157-39-3

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

A STUDY OF TEACHERS' JOB SATISFACTION IN PRIVATE VOCATIONAL
SCHOOLS IN THE EDUCATIONAL REGION 1.



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
KING MONCKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

1992

ISBN 974-8157-39-3

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1
นักศึกษา	นางชนากานต์ ยืนยง
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	อาจารย์ไพรัตน์ พักน้อย
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมระดับการศึกษา	ดร.ประมวล เสนาฤทธิ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
ภาควิชา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ.	2535

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 โดยอาศัยแนวความคิดเชิงทฤษฎีของ Federick Herzberg และคณะ ที่อธิบายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวม 13 ด้าน เป็นพื้นฐานในการศึกษา

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามแบบให้ค่าน้ำหนัก (Rating Scale Questionnaire) จำนวน 65 ข้อ ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ทั้ง 13 ด้าน เรื่องสอบถามครูที่ทำการสอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ใน 4 จังหวัด ที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน จากจำนวนครูทั้งหมดที่เป็นกลุ่มประชากร 289 คน คิดเป็นร้อยละ 73 ของประชากร

ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC+ ประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถามทั้ง 210 ชุด และทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติอย่างง่าย เช่น ค่าความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 5 ระดับ คือ ตั้งแต่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุดตามลำดับ

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานของตัวแปรอิสระ 5 ตัว คือ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้างงาน ประสบการณ์ และวิชาที่สอน โดยใช้สถิติ t-test และ F-test ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากและปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ด้าน คือ สถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบ ส่วนที่ครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มี 10 ด้าน คือ นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน ปัจจัยส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ตามลำดับ

2. ผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และคณะ ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้คนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีทั้งปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจูงใจ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจสูงในปัจจัยค่าจูน คือ สถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง และมีความพึงพอใจสูงในปัจจัยจูงใจ คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบ ตามลำดับ

3. การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร ผลปรากฏดังนี้

3.1 ครูเพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 4 ด้าน คือ นโยบายการบริหาร การนิเทศงาน สถานภาพทางสังคมของตำแหน่งและความก้าวหน้าในตำแหน่ง

3.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 2 ด้าน คือ นโยบายและการบริหาร และสภาพการทำงาน

3.3 ครูที่มีสถานภาพการจ้างงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเพียงด้านเดียว คือ สภาพการทำงาน

3.4 ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทุกด้าน (ทั้ง 13 ด้าน)

3.5 ครูที่มีวิชาสอนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเพียงด้านเดียว คือ สถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง

Thesis Title A Study of Teachers' Job Satisfaction in
Private Vocational Schools in the Educational
Region 1.

Student Mrs.Chanakan Yuengong

Thesis Advisor Mrs.Pirat Fugnoy

Thesis Co-advisor Dr.Pramual Saenarit

Level of Study Master of Industrial Education in Vocational
Administration

Department Industrial Education, King Mongkut's
Institute of Technology Ladkrabang

Year 1992

ABSTRACT

The Purpose of this study was to assess job satisfaction among teachers in private vocational schools in the Educational Region I, by using the "Two-Factor Theory" developed by Federick Herzberg and others, comprising of 13 sub-factors, as a conceptual guideline.

A 65 item rating-scale questionnaire was developed to collect data from a sample of 210 vocational private school teachers drawn from the total of 289 population in 4 provinces in the Educational Region I.

The data was analyzed by using the SPSS/PC+ micro-computer program.

Descriptive statistics such as frequency, percentage, mean and Standard Deviation were used to describe the levels of job satisfaction classifying into 5 categories, ranging from the least satisfaction to most satisfaction. In addition 5 hypotheses were tested by using t-test and F-test to compare job satisfaction among teachers with differences in sex, levels of education, employment status, work experience, and subject taught.

• The findings were as follow :

1. The teachers in private vocational schools in the Educational Region I expressed moderest and high job satisfaction. The three areas of high job satisfaction were job status, acheivement, and responsibility while the other 10 areas of moderate job satisfaction were policy and administration, supervision, relationship with colleagues and supervisor, work condition, salary, personal life, security, recognition, and advancement respectively.

2. The findings were consistent with the "Two-Factor Theory" developed by Herzberg and others regarding the contribution of both motivating and hygiene factors to job satisfaction. Achievement and responsibility represented motivating factor, while job status represented hygiene factor in high job satisfaction category.

3. The results of hypothesis testing were as follows:

3.1 Male and Female teachers expressed significantly different job satisfaction in 4 areas namely, policy and administration, supervision, job status, and advancement.

3.2 Teachers with different educational backgrounds expressed significantly different job satisfaction in 2 areas, that was policy and administration.

3.3 Teachers with different employment status expressed significantly different job satisfaction in only one area, that is work condition.

3.4 Teachers with different work expressed no significantly different in job satisfaction.

3.5 Teachers teaching different subjects expressed significantly different job satisfaction in only one area, that is job status.

IV

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ไพรัตน์ พักน้อย ดร.ประมวล เสนาถกัฏฐ์ ที่ได้ให้ความกรุณาแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ มาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกทราบบ้างและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ คุณหญิงวนิดา ฐปะเดมิย์ รองศาสตราจารย์ ดร. เมธี บิลันธนานนท์ รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประเชิญ ไทรแจ่มจันทร์ อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย อาจารย์โอภาส พูลศิริ ดร.รวิวรรณ ชินะตระกูล ที่กรุณาแนะนำและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยเฉพาะ ดร.เช็น แก้วยศ ดร.สวัสดิ์ อุดมโกชน์ ดร.จรัส นองมาก ดร.สมาน ชาดิยานนท์ ดร.วีระ บำรุงรักษ์ ดร.ประเสริฐ นนทผล ดร.วราพรหม น้อยสุวรรณ นางสาวสุนันทา แสงทอง นางบุญศรี มานะจิตต์ ที่ได้ให้ความร่วมมือตรวจสอบแบบสอบถามในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างชัดเจน

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจ และสนับสนุนการทำวิจัย เพื่อประกอบวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ชนากานต์ ยืนยง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความสำคัญของปัญหา.....	1
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
เชิงอรรถ.....	12
2. ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	15
สภาพการจัดการอาชีวศึกษาเอกชน.....	15
ปัญหาการพัฒนาคุณภาพอาชีวศึกษาเอกชน.....	17
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	22
เชิงอรรถ.....	31
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
การรวบรวมข้อมูล.....	39
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
เชิงอรรถ.....	42
4. ผลการวิจัย.....	43
ผลการวิเคราะห์สถานภาพของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขต การศึกษา 1.....	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1.....	45
5. สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	75
วัตถุประสงค์.....	75
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	75
วิธีดำเนินการวิจัย.....	75
ผลการวิจัย.....	76
อภิปรายผล.....	80
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	82
ข้อเสนอแนะ.....	83
บรรณานุกรม.....	84
ภาคผนวก.....	88
ประวัติผู้เขียน.....	103

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. เปรียบเทียบแผนการรวบรวมข้อมูลเป็นรายโรงเรียนกับที่ได้ดำเนินการจริง.....	40
2. สภาพทั่วไปของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1...	44
3. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร.....	47
4. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน..	48
5. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา.....	49
6. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน.	50
7. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยด้านเงินเดือน.....	51
8. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยด้านปัจจัยส่วนตัว.....	52
9. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยด้านสภาพทางสังคมของตำแหน่ง.....	53
10. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	54
11. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....	55

VIII

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
12.	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ	56
13.	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ.....	57
14.	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ.	58
15.	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่ง.....	59
16.	สรุประดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจ จำแนกเป็นรายด้าน.....	60
17.	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจ ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ.....	61
18.	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจ ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	63
19.	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจ ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพการจ้างงาน.....	66
20.	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจ ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามประสบการณ์.....	68
21.	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจ ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน.....	71

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีประวัติความเป็นมาอันยาวนาน โรงเรียนของเอกชนมีมาก่อนโรงเรียนของรัฐที่มีการจัดตั้งอย่างเป็นทางการ และได้จัดการศึกษาให้กับกุลบุตรกุลธิดาให้มาเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศในวงการต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก นอกจากนี้โรงเรียนเอกชนยังมีส่วนช่วยแบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษาของรัฐ และนับวันการศึกษาเอกชนจะมีบทบาทความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะในช่วงที่ประเทศไทยกำลังพัฒนาในทุก ๆ ด้านเช่นในปัจจุบันนี้

การจัดการศึกษาของเอกชนอย่างเป็นทางการมีมาในสมัยกรุงศรีอยุธยา และสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น โดยพวกบาทหลวงนิกายโรมันคาทอลิก ชาวฝรั่งเศส ได้เข้ามาจัดตั้งสถานศึกษาเป็นครั้งแรก ตั้งแต่รัชสมัยของสมเด็จพระนารายณ์มหาราช (พ.ศ. 2199-2231)¹ จุดมุ่งหมายหลักของการจัดการศึกษาจึงเป็นการเผยแพร่คริสต์ศาสนา อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาโดยคณะบาทหลวง ในช่วงดังกล่าวนี้ ได้ทำการสอนภาษาและวิทยาการสมัยใหม่ด้วย ดังนั้นแม้ว่าพระมหากษัตริย์ไทยจะไม่ทรงพอพระทัยในการเผยแพร่คริสต์ศาสนา แต่ก็ทรงยอมรับความสำคัญ และความจำเป็นของประเทศที่จะต้องมีความรู้ด้านภาษาและวิทยาการของตะวันตก² ซึ่งนับว่าเป็นบทบาทที่สำคัญและเด่นชัดมากของการจัดการศึกษาเอกชนที่มีต่อการศึกษาในประเทศไทย บทบาทอีกด้านหนึ่งนอกจากที่กล่าวแล้วก็คือ โรงเรียนเอกชนยังมีส่วนในการช่วยเหลือผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาสในสังคม โดยเปิดโรงเรียนคนพิการ โรงเรียนของวัด และโรงเรียนสงเคราะห์ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านอาชีวศึกษาและการศึกษานอกโรงเรียน แผนนโยบายการศึกษาของรัฐในแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่ารัฐพึงสนับสนุนการอาชีวศึกษาอย่างกว้างขวางและให้สอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจ และสังคมและ "เปิดโอกาสให้เอกชนร่วมรับภาระจัดการศึกษาได้ภายในขอบเขตที่รัฐกำหนด..."³ การอาชีวศึกษาตามนโยบายในแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 นี้ ถือว่าเป็นการศึกษาวิชาชีพที่มุ่งผลิตกำลังคนในระดับต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและสังคม ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การอาชีวศึกษามีส่วนสำคัญในการพัฒนากำลังคนเพื่อตอบสนองการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศมาโดยตลอดจะเห็นได้จากการกำหนดวัตถุประสงค์ในแผนพัฒนาการศึกษา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ที่มุ่งเร่งพัฒนาและปรับปรุงการอาชีวศึกษาทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพให้สามารถฝึกอาชีพได้อย่างกว้างขวางเพื่อสนองตอบทั้งการประกอบอาชีพอิสระและตลาดแรงงาน⁴ และในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) ก็ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการอาชีวศึกษาไว้เพื่อพัฒนากำลังคน สาขาวิชาชีพต่าง ๆ ทั้งในระดับกลางและระดับสูงให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ⁵ ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว รัฐบาลมีนโยบายให้มีความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและเอกชน ในการจัดการอาชีวศึกษาอย่างกว้างขวางอีกด้วย หากพิจารณาเฉพาะจำนวนนักศึกษาแล้ว โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาจัดการอาชีวศึกษาสำหรับนักเรียนไม่น้อยกว่า 200,000 คน คิดเป็นร้อยละ 41 ของนักศึกษาอาชีวศึกษาทั้งหมด นับว่าเป็นสัดส่วนที่สูงที่สุดเมื่อเทียบกับการศึกษาระดับหรือประเภทอื่น⁶ การจัดการเรียนการสอนเฉพาะในส่วนของโรงเรียนเอกชนมีนักศึกษาระมาณ 147,000 คน และมีครู-อาจารย์ประมาณ 3,000 คน

ในขณะที่ทุกฝ่ายมองเห็นความสำคัญของการอาชีวศึกษาและรัฐเปิดโอกาสและสนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระดับนี้อย่างกว้างขวางนั้น การจัดการอาชีวศึกษาในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษายังมีอุปสรรคและปัญหาหลายประการ ทั้งปัญหาด้านความไม่ชัดเจนของนโยบาย⁷ ปัจจัยหลัก ๆ ในการจัดการการบริหารงานในด้านต่าง ๆ และปัญหาสำคัญที่สุดก็คือ ปัญหาด้านคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา⁸ จากการติดตามผลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่า โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ยังคงประสบปัญหาด้านการบริหารบุคลากรและวิชาการ ปัญหาเกี่ยวกับการจัดระบบการเรียนการสอน ซึ่งยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ปัญหาการขาดผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งและครูที่มีสมรรถภาพสูง ปัญหาในเรื่องความจำกัดและคุณภาพของวัสดุอุปกรณ์และสื่อที่สนับสนุนการเรียนการสอน ปัญหาการขาดการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนเนื่องจากการให้การฝึกอบรมพิเศษ และการแนะแนวทำได้ไม่ทั่วถึง ดังนั้นโรงเรียนเอกชนที่สามารถดำเนินกิจการให้เจริญก้าวหน้า และยืนหยัดอยู่ได้จึงมีเพียงร้อยละ 15 เท่านั้น ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นโรงเรียนที่มีมาตรฐานดี¹⁰ ปัญหาดังกล่าวนี้เป็นปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญของโรงเรียนเอกชนที่จะทำให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ บุคลากร การเงิน วิชาการ ปกครอง สภาพแวดล้อมและประชาสัมพันธ์¹¹ ในส่วนที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับครูของโรงเรียนเอกชนนั้น ส่วนใหญ่เป็นปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการและเสถียรภาพของครู ซึ่งมีประเด็นปัญหาที่สำคัญ คือ ค่าครองชีพ ความมั่นคงในการทำงาน และสวัสดิการ¹² หากพิจารณาในแง่ของการจัดการเรียนการสอนโดยทั่วไปอาจกล่าวได้ว่าครูยังมีบทบาทสำคัญอยู่มาก แม้แต่ในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาที่มุ่งทักษะในด้านวิชาชีพในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นที่ต้องใช้วัสดุอุปกรณ์เป็น

จำนวนมากก็ตาม การที่จะให้การเรียนการสอนเกิดขึ้นอย่างแท้จริงนั้นยังต้องอาศัย "คน" หรือ "ครู" เป็นผู้ปฏิบัติ การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับการปฏิบัติหน้าที่ของครูว่าเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดให้มากน้อยเพียงใด¹³ จึงกล่าวได้ว่าครู-อาจารย์เหล่านี้เป็นหัวใจของความสำเร็จในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร และปฏิบัติภาระหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกันด้วย¹⁴ ฉะนั้นในแง่ของการบริหารจึงให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลมากเป็นพิเศษ และในการปฏิบัติงานในองค์กรใด ๆ ก็ตามผู้บริหารย่อมมุ่งที่จะให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างประจักษ์ และมีประสิทธิภาพที่สุด ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้แก่ บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน จากแนวความคิดที่ว่าบุคคลที่มีความพอใจในการทำงานจะมีผลงานดีกว่าผู้ปฏิบัติตามหน้าที่ ความพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญต่อหน่วยงาน¹⁵

ความพึงพอใจในการทำงานนั้นนับว่ามีค่าอย่างยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน และเป็นเรื่อง que ผู้บริหารควรให้ความสนใจ และนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์และปรับปรุงงานให้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นผู้บริหารทุกระดับชั้น นอกจากจะมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วางแผนงาน วินิจฉัยสั่งการ ประสานประโยชน์ของบุคคลและองค์กร ตลอดจนเป็นตัวอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะลืมเสียไม่ได้ คือ การโน้มนำจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ประสานสามัคคีและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อเป็นพลังที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ในฐานะของผู้บริหารซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาน่าจะได้ศึกษาสิ่งที้องค์กรให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคลากรของหน่วยงาน ว่ามีความพอใจหรือไม่เพียงไร มีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาชอบ หรือเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย พฤติกรรมที่สะท้อนถึงความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงาน อาจจะพิจารณาได้หลายลักษณะจากความรู้สึกทั่วไปทำให้ตั้งสมมติฐานได้ว่าหากบุคคลในองค์กรมีความสุข และพอใจในงานที่เขาทำแล้ว ย่อมทำให้เขาทำงานนั้นด้วยความสุข ความกระตือรือร้นและยอมนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า มีประสิทธิภาพมากกว่าบุคคลซึ่งขาดความพอใจในงานที่เขาทำ นักวิชาการได้ยืนยันถึงสมมติฐานนี้ไว้หลายแง่มุม เช่น ผุสดี สัตยมานะ ชี้ให้เห็นว่าหากบุคคลมีความพอใจในอาชีพ และขวัญในการทำงานดีแล้วจะก่อให้เกิดผลที่สำคัญคือ การร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุผล ชื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและหน่วยงาน เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุม ส่งเสริมให้บุคคลในหน่วยงานเกิดความคิดสร้างสรรค์และทำให้เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในหน่วยงาน¹⁶

การพิจารณาในเรื่องความพอใจในงานของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรประเภทต่าง ๆ รวมถึงการลดผลกระทบในเรื่องการขาดงาน การขาดความกระตือรือร้น และประสิทธิภาพของบุคลากร ทั้งนี้โดยมีสมมติฐานว่าเมื่อบุคคลมีความพอใจในงานเขาจะปฏิบัติ

งานด้วยความเต็มใจ และความรู้ความสามารถ ซึ่งจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น โดยทั่วไป นักวิชาการทางพฤติกรรมองค์การมีความเชื่อว่า ความพึงพอใจในงานจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของคนดีขึ้น ทั้งนี้แม้ว่าผลการพิจารณาในรายละเอียดยังมีข้อโต้แย้งอยู่บ้าง วรรณภา ณ สงขลา ได้ศึกษาผลการวิจัยในเรื่องนี้ และสรุปว่า ส่วนใหญ่แล้วความพอใจในระดับสูงจะมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า¹⁷

พฤติกรรมที่สะท้อนถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานอาจจะพิจารณาได้หลายลักษณะ เช่น การขาดงาน การลาออกจากงาน สุขภาพอนามัยของบุคคลในหน่วยงาน และผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น ในแง่ของสถานศึกษาซึ่งมีภารกิจหลักในเรื่อง การเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งที่เป็นกิจกรรมตามที่ระบุไว้ในหลักสูตรและ กิจกรรมเสริมนอกหลักสูตร ครูเป็นผู้มีบทบาทอย่างมากในที่จะทำให้การเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว พฤติกรรมที่ครูสามารถแสดงออกได้ ในกรณีที่ไม่มี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีหลายประการ เช่น ไม่เตรียมการสอน ไม่บันทึกการสอน ไม่สอนด้วยความเอาใจใส่หรือแนะนำช่วยเหลือลูกศิษย์ด้วยความสนใจ ไม่ใช้สื่อหรืออุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน มาทำงานสายหรือกลับก่อนเวลา ไม่เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะครูหรือโรงเรียน ขาดงานบ่อย ไม่เอาใจใส่ดูแลนักเรียน ห้องเรียน เครื่องมือ หรือทรัพย์สินของโรงเรียน แสดงความก้าวร้าวหรือเก็บกดจนกระทั่งลาออกจากโรงเรียน เป็นต้น พฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่จะส่งผลในเชิงลบต่อประสิทธิภาพการทำงานและการสอนของครู และที่สำคัญที่สุด คือ ผลการเรียนของนักเรียน เมื่อความอยู่รอดของโรงเรียนเอกชนขึ้นอยู่กับคุณภาพการเรียนการสอนที่ขึ้นอยู่กับคุณภาพ และประสิทธิภาพในการสอนของครูเป็นหลักแล้ว ปัญหาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นปัญหาที่ควรได้รับการเอาใจใส่และหาทางแก้ไขโดยรีบด่วน

นอกจากนี้ อาจจะมีสาเหตุมาจากการขยายตัวของโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการพัฒนาประเทศไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ ซึ่งได้ดำเนินการ พัฒนาด้านอุตสาหกรรมต่าง ๆ จนกระทั่งเกิดการขาดแคลนกำลังคนบางสาขาโดยเฉพาะทางด้านช่างอุตสาหกรรม ทำให้หน่วยงานเหล่านั้นดึงเอาบุคลากรจากทั้งภาครัฐบาลและโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาไปทำงานด้วย ทำให้มีผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาโดยส่วนรวมค่อนข้างมาก ปัจจัยที่สร้างความพอใจการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่สำคัญมาจากผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ตลอดจนบรรยากาศของการปฏิบัติงานที่จะเป็นสิ่งจูงใจให้คนปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ดังนั้น การที่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาจะสามารถรักษาบุคลากรครูที่มีคุณภาพเอาไว้ได้นั้น นอกจากจะพิจารณาในแง่ของผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ แล้ว

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศและสิ่งจูงใจที่เหมาะสม เพื่อให้ครูมีความพึงพอใจที่จะอยู่ ปฏิบัติงานต่อไปเพราะสภาพแวดล้อมและบรรยากาศต่าง ๆ เป็นปัจจัยสำคัญต่อการอยู่รอดและบริหารองค์กร¹⁸ และพฤติกรรมที่คนในองค์กรแสดงออกมีความเชื่อมโยงเป็นเหตุเป็นผลกันระหว่างคนกับองค์การด้วยตามแนวความคิดของ Schein ซึ่งชี้ให้เห็นว่าองค์กรต้องสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกซึ่งถือได้ว่าเป็นเป้าหมายรองขององค์กรนั้นและการรับสมาชิกจากภายนอกเข้ามาจะมีส่วนสร้างเป้าหมายส่วนบุคคล ความคาดหวังและปทัสสถานทางวัฒนธรรมขึ้นในองค์กรนั้นด้วย¹⁹

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารงานบุคคลไว้เป็นขั้นตอนใหญ่ ๆ 8 ขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน การสรรหา การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา การพัฒนาบุคลากร การจัดประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ และการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามลำดับ²⁰ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีขอบข่ายอยู่หลายขั้นตอนด้วยกัน นับตั้งแต่เงินเดือนและค่าจ้าง การปกครอง บังคับบัญชา การพัฒนาบุคลากรไปจนถึงการจัดประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่าง ๆ

ในฐานะที่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เป็นองค์กรหนึ่งที่มีการบริหารงานบุคคล จุดเริ่มต้นของการสร้างบรรยากาศและสิ่งจูงใจดังกล่าวจำเป็นต้องมีข้อมูล และความเข้าใจในสภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เป็นพื้นฐานก่อนจึงจะสามารถกำหนดทิศทาง และวิธีการที่ถูกต้องได้ การศึกษาความพึงพอใจในงานนี้ ได้กระทำกันค่อนข้างกว้างขวางในต่างประเทศ Price²¹ ได้สรุปแนวคิดในการกำหนดทฤษฎีความพอใจในงานที่มีผู้ได้ทำการศึกษามาตั้งแต่ทศวรรษที่ 1930 ซึ่งเรียกว่า ทฤษฎีปัจจัยเดียว (One-Factor Theory) ส่วน Herzberg และคณะ²² ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานอีกลักษณะหนึ่ง เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ซึ่งสามารถอธิบายความพึงพอใจในงานได้ดีกว่าทฤษฎีปัจจัยเดียว ได้มีผู้นำเอาแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยนี้มา เป็นพื้นฐานในการศึกษาวิจัยในประเทศไทยกับกลุ่มคนหลายลักษณะด้วยกัน เช่น งานวิจัยของ ปราณี อารยะศาสตร์ คำนึ่ง นกแก้ว พิศพรต ทุ่นเจริญ เปล่งศรี อิงคินิโงะ ยุคล ทองตัน และ อำไพ อินทรประเสริฐ เป็นต้น แต่ยังไม่มียานวิจัยเกี่ยวกับครูที่สอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเป็นการเฉพาะ

จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าจำนวนโรงเรียนและจำนวนนักเรียนเอกชนมีแนวโน้มลดลง โดยเฉพาะโรงเรียนระดับอาชีวศึกษา ซึ่งในปีการศึกษา 2528 มีจำนวนโรงเรียนอยู่ 394 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2532 เหลือเพียง 331 โรงเรียน²³ สาเหตุสำคัญของการล้มเลิกกิจการเนื่องมาจากโรงเรียนเหล่านั้นไม่ได้รับความนิยมนักเรียนและประชาชน เป็นผลทำให้จำนวนนักเรียนลดลงจนไม่สามารถดำเนินกิจการ

ต่อไปได้ จากข้อมูลเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ในทิศทางเดียวกันว่า หากโรงเรียนเอกชนต้องการประสบความสำเร็จหรือมีสัมฤทธิ์ผลสูง โรงเรียนจะต้องปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาของตนในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะเรื่องการบริหาร การมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ความพร้อมและความสะอาดของอาคารสถานที่ ซึ่งจะทำให้โรงเรียนมีรายได้เพิ่มขึ้น มีโอกาสปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพทางการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น มีชื่อเสียงมากขึ้น เป็นลูกโซ่ต่อเนื่อง แต่ถ้าหากเจ้าของกิจการและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนแห่งใดไม่ลงทุนปรับปรุงและพัฒนา ปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว โอกาสที่โรงเรียนเอกชนแห่งนั้นจะประสบความสำเร็จก็ย่อมมีน้อยลง²⁵

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา และมีส่วนรับผิดชอบในการกำหนดทิศทางในการพัฒนากิจการของโรงเรียน การบริหารและพัฒนาครูและบุคลากรในทุก ๆ ด้าน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศ และสิ่งจูงใจ เพื่อให้ครูปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยอาศัยทฤษฎีจูงใจค้ำจุน (Motivation-Hygiene Factor) หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Herzberg และคณะ ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวได้ระบุว่าปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 2 ปัจจัย คือ

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene or Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้คนอยากทำงานอยู่ตลอดเวลา และทำให้บุคคลยังคงทำงานนั้นอยู่ต่อไป ไม่เปลี่ยนงาน หรือคิดหางานใหม่ โยกย้าย หรือลาออกจากงาน แต่จะมุ่งทำงานตามหน้าที่ถ้าหากหน่วยงานใดขาดปัจจัยนี้ จะมีความวุ่นวายเกิดขึ้นและมีผลกระทบการทำงาน โดยส่วนรวมของหน่วยงานนั้นปัจจัยนี้ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหาร
2. การนิเทศงาน
3. สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
4. สภาพการทำงาน
5. เงินเดือน
6. ปัจจัยส่วนตัว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. สถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง
8. ความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ (Motivation-Factor) เป็นปัจจัยจูงใจนำไปสู่การสร้างเจตคติในทางบวกที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยตรง ทำให้คนรักและชอบงาน เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูและทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ได้แก่

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานและประเภทวิชาที่ทำการสอน

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยนี้จะศึกษาเฉพาะความพึงพอใจของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 1 เท่านั้น
2. แนวคิดพื้นฐานที่ได้ในการวิจัยนี้จะเน้นแนวคิดทางทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นหลัก
3. ตัวแปรที่จะศึกษา
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 3.1.1 เพศ คือ
 - 3.1.1.1 เพศชาย
 - 3.1.1.2 เพศหญิง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 3.1.2 วุฒิการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ
 - 3.1.2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 3.1.2.2 ปริญญาตรี
 - 3.1.2.3 สูงกว่าปริญญาตรี
- 3.1.3 สถานภาพในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ
 - 3.1.3.1 ได้รับการบรรจุเป็นครูประจำ
 - 3.1.3.2 ยังไม่ได้รับการบรรจุเป็นครูประจำ
- 3.1.4 ประสบการณ์ในการทำงานระยะเวลาปีที่เป็นอย่างน้อย แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ
 - 3.1.4.1 น้อยกว่า 1 ปี
 - 3.1.4.2 ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี
 - 3.1.4.3 ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี
 - 3.1.4.4 มากกว่า 6 ปี
- 3.1.5 ประเภทวิชาสอน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ
 - 3.1.5.1 ช่างอุตสาหกรรม
 - 3.1.5.2 พาณิชยกรรม
 - 3.1.5.3 อื่น ๆ (สามัญ)
- 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเขตการศึกษา 1 ที่มีต่องานในด้านต่าง ๆ ดังนี้
 - 3.2.1 ปัจจัยค้ำจุน
 - 3.2.1.1. นโยบายและการบริหาร
 - 3.2.1.2. การนิเทศงาน.
 - 3.2.1.3. สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
 - 3.2.1.4. สภาพการทำงาน
 - 3.2.1.5. เงินเดือน
 - 3.2.1.6. ปัจจัยส่วนตัว
 - 3.2.1.7. สถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง
 - 3.2.1.8. ความมั่นคงในการทำงาน
 - 3.2.2 ปัจจัยจูงใจ
 - 3.2.2.1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
 - 3.2.2.2. การยอมรับนับถือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.2.3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

3.2.2.4. ความรับผิดชอบ

3.2.2.5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

สมมติฐานในการวิจัย

1. ครูเพศชายและเพศหญิงในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
3. ครูที่มีสถานภาพการจ้างงานต่างกันโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
4. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
5. ครูที่ทำการสอนในประเภทวิชาต่างกันโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูในโรงเรียนที่มีต่อการปฏิบัติงานที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ตามทฤษฎีของ Herzberg
2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับของความรู้สึกหรือทัศนคติของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยวัดจากความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โดยวัดเป็น 5 ระดับ คือ

มากที่สุด	มีคะแนนระหว่าง	4.50	ถึง	5.00
มาก	มีคะแนนระหว่าง	3.50	ถึง	4.49
ปานกลาง	มีคะแนนระหว่าง	2.50	ถึง	3.49
น้อย	มีคะแนนระหว่าง	1.50	ถึง	2.49
น้อยที่สุด	มีคะแนนระหว่าง	1.00	ถึง	1.49

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายและการบริหารของโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู ไม่ว่าจะ เป็นทางตรงหรือทางอ้อม
4. การนิเทศงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับการแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษา กระจายข่าวสาร ตลอดจนโอกาสในการอบรมสัมมนาที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
5. สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครู และผู้บังคับบัญชาในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา และบรรยากาศในการปฏิบัติงานอย่างฉันท์มิตร
6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม และเครื่องอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานของครู เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ห้องทำงาน วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เพียงพอและเหมาะสมกับงาน
7. เงินเดือน หมายถึง เงินที่ครูได้รับจากโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ตาม ข้อตกลงของการว่าจ้าง เป็นอัตราที่แน่นอนในแต่ละเดือน รวมทั้ง เงินพิเศษที่โรงเรียนปรับให้
8. ปัจจัยส่วนตัว หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตของครู อาทิเช่น สุขภาพ ภาย สุขภาพจิต ชีวิตครอบครัว ฐานะเศรษฐกิจ สังคม
9. สถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง หมายถึง สถานภาพในด้านอาชีพหรือ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติของครู เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพหรือตำแหน่งที่คนอื่นปฏิบัติ
10. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความมั่นคงในอาชีพทำงาน การ คุ้มครองจากระเบียบ กฎเกณฑ์ของราชการ อีตระเสรีในการทำงาน ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ
11. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถทำงานหรือสามารถ แก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ ทั้งที่เป็นงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษเป็น ครั้งคราว หรืองานที่ปฏิบัติเป็นประจำ
12. การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย กำลังใจ การ แสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อมีการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ
13. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ น่าสนใจ และท้าทายที่สามารถปฏิบัติได้ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ
14. ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ หรืองานประจำโดยมีโอกาสมืออิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่
15. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม การศึกษาต่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และวุฒิ แก่ตน
16. ครู หมายถึง บุคลากรที่สอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขต การศึกษา 1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

17. โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่ได้รับอนุญาตให้เปิดสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ในเขตการศึกษา 1

18. เขตการศึกษา 1 หมายถึง เขตการศึกษาที่กำหนดขึ้นโดยกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีจังหวัดในเขตทั้งหมด 5 จังหวัด คือ จังหวัดนครปฐม จังหวัดปทุมธานี จังหวัดนนทบุรี จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดสมุทรปราการ

19. สถานภาพการทำงาน หมายถึง สถานภาพในการจ้างระหว่างโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กับผู้ที่ทำหน้าที่ครูแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

19.1 ครูที่ได้รับการบรรจุถูกต้องตามระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

19.2 ครูที่ยังไม่ได้รับการบรรจุแต่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เช่นเดียวกับครูประเภทแรก

20. ประเภทวิชา หมายถึง ประเภทวิชาที่ครูได้รับมอบหมายให้ทำการสอน ได้แก่ ช่างอุตสาหกรรม และพาณิชยกรรม

21. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง จำนวนปีที่ครูทำการสอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาปัจจุบันจนถึงวันที่รวบรวมข้อมูลเฉพาะโรงเรียนนั้น ๆ

เชิงอรรถ

- ¹ กรมศิลปากร, **ประชุมพงศาวดาร ภาคที่ 32 เล่มที่ 18** (กรุงเทพมหานคร : อนุรักษ์การพิมพ์), หน้า 157.
- ² พนม พงษ์ไพบูลย์, "ทัศนะบางประการเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน," **วารสารการศึกษาแห่งชาติ ปีที่ 23 ฉบับที่ 6** (สิงหาคม - กันยายน 2532), หน้า 7.
- ³ คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520** หน้า 4-7. (อัดสำเนา)
- ⁴ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529)** (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พัฒนศึกษา จำกัด, 2524), หน้า 92.
- ⁵ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534)** (กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, 2529), หน้า 53.
- ⁶ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, **สถิติการศึกษาฉบับย่อ ปีการศึกษา 2530**, (กรุงเทพมหานคร : พี.เอ.สีพวีง จำกัด), หน้า 48.
- ⁷ กรมอาชีวศึกษา, **ก้าวไปในแผนฯ 7 : กรมอาชีวศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์องค์การทหารผ่านศึก, 2533), หน้า 63.
- ⁸ วุฒิชัย มุลศิลป์ และลดาวัลย์ พวงนิล, **พัฒนาการของการศึกษาเอกชน** (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2532), หน้า 145-147.
- ⁹ พนม พงษ์ไพบูลย์, **เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.**

¹⁰ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 (กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, 2532), หน้า 186-187.

¹¹ ชัยณรงค์ มณฑะเกียรติชัย, "มองการศึกษาอีกมุมมองหนึ่งของการศึกษาเอกชน," วารสารการศึกษาแห่งชาติ ปีที่ 23 ฉบับที่ 6 (สิงหาคม - กันยายน 2532), หน้า 5.

¹² วุฒิชัย มุลศิลา และลดาวัลย์ พวงนิล, พัฒนาการของการศึกษาเอกชน (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2532), หน้า 154-161.

¹³ สวาสดิ์ ไชยคุณา, "หัวใจของการอาชีวศึกษาคือวิชาชีพ ปัจจัยส่งเสริมในการจัดอาชีวศึกษาคือครูอาชีวะ," วารสารอาชีวศึกษา (พฤศจิกายน 2528), หน้า 28.

¹⁴ เมธี บิลันธนานนท์, การบริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษา (กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2533), หน้า 33-34.

¹⁵ อรพันธ์ พูนนารถ, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของอาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครู," วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

¹⁶ ผุสดี สัตยมานะ, การบริหารรัฐกิจ (กรุงเทพมหานคร : มงคลการพิมพ์, 2514), หน้า 161.

¹⁷ วรณภา ณ สงขลา, "บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ," สารนิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2530, หน้า 2.

¹⁸ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 7, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2523), หน้า 53.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹⁹ E.H. Schein, *Organizational Psychology* (Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, Inc., 1970), pp. 104-116.

²⁰ สมพงษ์ เกษมสิน, *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่* (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 5-6.

²¹ J.L. Price, *Handbook of Organizational Measurement* (Massachusetts : C.C. Heath. 1972), p. 156.

²² F. Herzberg. et. al., *The Motivation to Work* (New York : Wiley, 1959).

²³ กองนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, *สถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2532* (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2532), หน้า 9.

²⁴ กองวิจัยการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, *ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของเอกชน* (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ฟันนี้พับลิชชิ่ง, 2532), หน้า 45-49.

²⁵ จุมพล พูลภัทรชีวิน, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลของโรงเรียนเอกชน : ข้อควรพิจารณาจากผลงานวิจัย," *วารสารการศึกษาแห่งชาติ*, ปีที่ 23 ฉบับที่ 6 (สิงหาคม-กันยายน, 2532), หน้า 42.

บทที่ 2

ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

สภาพการจัดการอาชีวศึกษาเอกชน

การอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพโดยเอกชน ซึ่งในเรื่องของความหมายของ "อาชีวศึกษา" นั้น ได้มีนักวิชาการให้คำนิยามไว้ ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เช่น

ธนู แสงศักดิ์ กล่าวว่า การอาชีวศึกษา คือ "การศึกษาวិชาแขนงหนึ่งแขนงใด ที่ช่วยให้คนเราออกไปประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัว"¹ ซึ่งหากพิจารณาในแง่ของ ขอบข่ายของวัตถุประสงค์การจัดการเรียนการสอนแล้ว Harris ให้คำนิยามของการอาชีวศึกษา ไว้ว่า "เป็นการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพตามความพอใจของแต่ละบุคคล และเพื่อสนองความต้องการของสังคม การอาชีวศึกษาจึงเป็นการศึกษาเฉพาะด้านที่แตกต่างจากสามัญศึกษา"²

เมธี บิลันธนาภรณ์ กล่าวว่า การอาชีวศึกษา คือ "การศึกษเพื่อเตรียมบุคลากร ด้านฝีมือระดับวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี สำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพช่างและงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นการจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่ประกอบด้วยวิชาพื้นฐานทั่วไป วิชา ทฤษฎีสัมพันธ์ และการฝึกภาคปฏิบัติในสัดส่วนที่อาจจะแตกต่างกันไปแล้วแต่อาชีพ"³

เนื่องจากการอาชีวศึกษา เป็นการจัดการเรียนการสอนในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี การดำเนินงานของ โรงเรียนเอกชนจะอยู่ในการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ซึ่งมีฐานะเป็นหน่วยงานระดับกรมในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ แนวการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จึงมักจะยึดทิศทางหรือนโยบายในการจัดการอาชีวศึกษาของ รัฐบาลเป็นหลัก เช่น การจัดหลักสูตร การกำหนดเป้าหมายนักเรียน นักศึกษา และการจัดการกิจกรรมประกอบการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล เป็นต้น

นโยบายการจัดการอาชีวศึกษาของประเทศไทย ตามที่ปรากฏในแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับต่าง ๆ ในระยะประมาณ 30 ปีที่ผ่านมา จะเป็นการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่จะใช้ในการพัฒนาประเทศ เช่น ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2500-2504) ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการอาชีวศึกษาไว้ว่าจะ ขยาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และปรับปรุงมาตรฐานการอาชีวศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการทาง เศรษฐกิจ ของประเทศ⁴

ในแต่ละช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ก็ได้มีการเน้นการ จัดการอาชีวศึกษา เพื่อผลิตกำลังคนให้ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน มาโดยตลอด โดยมีการขยายขอบข่ายของการดำเนินงานในรายละเอียดให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย ดังจะเป็นได้จากการปรับปรุงและ ขยายโรงเรียนอาชีวศึกษาตอนปลาย และลดการอาชีวศึกษาตอนต้น ในระยะของ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515-2519) การส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อช่วยให้ประชาชนมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ ในระยะของแผน พัฒนาฯ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520-2524) การส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และเปิดโอกาสให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาให้มากขึ้นในระยะของ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529)⁵

....จากการที่รัฐบาลเห็นความสำคัญของการศึกษา และมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้ปรับปรุงสภาพการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพทาง เศรษฐกิจ สังคม และเพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศตาม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น ส่งผลกระทบต่อการศึกษา เอกชน ทั้งสายสามัญและสายอาชีพในลักษณะต่าง ๆ อย่างเห็นได้ชัด เช่น เมื่อ รัฐบาลประกาศขยายการศึกษามัคบังคับจาก 4 ปี เป็น 7 ปี มีผลให้การศึกษา เอกชนเกิดภาวะชะงักงันอยู่ระยะหนึ่ง⁶

แต่เมื่อรัฐบาลได้พยายามเร่งรัดการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวให้บรรลุผลในระยะ เวลา 10 ปี กลับประสบปัญหาด้านงบประมาณ จึงจำเป็นต้องเร่งส่งเสริมให้เอกชนช่วยแบ่ง แรง โดยให้การอุดหนุนทั้งด้านการเงินและวิชาการ⁷

นอกจากนี้ เมื่อรัฐบาลได้มีการปฏิรูปการศึกษาในช่วงหลังจากเหตุการณ์ วันที่ 14 ตุลาคม 2516 ก็ส่งผลกระทบต่อการศึกษาเอกชนเช่นเดียวกัน บรรยากาศทางการเมืองใน ขณะนั้นมีส่วนทำให้ครู โรงเรียนเอกชนประท้วงร้องเรียนต่อรัฐบาลอย่างกว้างขวางและนำไป สู่การประนีประนอมกันที่สุดในที่สุด⁸

ในปัจจุบันการจัดการศึกษาเอกชนทั้งสายสามัญและสายอาชีพเป็นการจัดการ ศึกษาตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติโรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

เอกชน พ.ศ. 2525 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 ซึ่งมีความเข้มงวดในด้านมาตรฐานการศึกษา การเก็บค่าธรรมเนียมและการบริหารในลักษณะการร่วมรับภาระแทนการแบ่งเบาภาระ ประกอบกับรัฐบาลได้ปรับการศึกษาภาคมากขึ้น ความสำเร็จในการวางแผนครอบครัว ตลอดจนการเรียกร้องเรื่องรายได้ และสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน เป็นผลให้โรงเรียนเอกชนบางส่วนประสบปัญหาการขาดทุนจนต้องล้มเลิกกิจการ จึงมีผู้กล่าวว่าในช่วง พ.ศ. 2519-2521 เป็นช่วงของ "ภาวะถดถอย" ของการศึกษาเอกชน ซึ่งส่งผลให้โรงเรียนเอกชนที่เหลืออยู่ต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด โดยพยายามพัฒนาคุณภาพเพื่อให้สามารถแข่งขันกับโรงเรียนรัฐบาล¹⁰

ในส่วนของการอาชีวศึกษาเอกชนนั้น ปรากฏว่าจากสถิติปีการศึกษา 2532 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน¹⁰ มีโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนทั่วประเทศ 331 โรงเรียน เป็นโรงเรียนตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค 230 โรงเรียน และตั้งอยู่ในเขตการศึกษา 1 จำนวน 15 โรงเรียน โดยเปิดทำการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ 3 ระดับ คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีนักศึกษาทั้งสิ้น 193,087 คน อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 97,113 คน อยู่ในส่วนภูมิภาค 95,974 คน และเป็นนักศึกษาเฉพาะในเขตการศึกษา 1 จำนวน 8,999 คน มีครูทั่วประเทศ 8,932 คน ทำการสอนในเขตกรุงเทพมหานคร 3,983 คน ในส่วนภูมิภาค 4,949 คน และทำการสอนเฉพาะในเขตการศึกษา 1 จำนวน 471 คน ตามลำดับ

ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ (5,876 คน หรือร้อยละ 65.8) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาเป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือต่ำกว่า (2,814 คน หรือร้อยละ 31.5) ส่วนผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก มีเพียงส่วนน้อยคือ 217 คน (ร้อยละ 2.4) และ 25 คน (ร้อยละ 0.3) ตามลำดับ¹¹

ปัญหาการพัฒนาคุณภาพอาชีวศึกษาเอกชน

การดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีอุปสรรคและปัญหาสำคัญ ๓ หลายประการ ปัญหาบางอย่างก็คล้ายคลึงกับการศึกษาเอกชนโดยทั่วไป ในขณะที่ปัญหาอีกหลายอย่างเป็นลักษณะเฉพาะของการอาชีวศึกษา

ดังนั้น การบริหารและจัดการอาชีวศึกษาเอกชน โดยหลักการแล้วอาจไม่แตกต่างไปจากการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาโดยทั่วไป เพียงแต่อาจจะมีประเด็นปลีกย่อยที่จะต้องพิจารณาเป็นพิเศษ เช่น กระบวนการตัดสินใจ การบริหารการเงินและบุคลากร ส่วนจุดมุ่งหมายของการศึกษาไม่มีความแตกต่างไปจากการจัดอาชีวศึกษาในภาครัฐ นั่นคือ การจัดการเรียนการสอน เพื่อผลิตผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ดังที่ เมธี พิธานานนท์ ได้กล่าวถึงหลักการอาชีวศึกษาที่ R. Powell ระบุไว้ถึง 21 ประการ¹² ซึ่งโดยสรุปแล้วเป็นการกล่าวถึงเรื่องคุณภาพของการอาชีวศึกษา การที่จะจัดการอาชีวศึกษาให้เป็นไปตามหลักการดังกล่าวนั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ

ชนะ กลินาร์ ชี้ให้เห็นว่า

เครื่องมืออุปกรณ์เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการอาชีวศึกษา การเรียนการสอนงานอาชีพ ให้คนสามารถปฏิบัติงานได้ ชั่วโมงการฝึกปฏิบัติต้องใช้ระยะเวลา วัสดุฝึกเครื่องจักรเครื่องมือจะต้องมีพร้อม และเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา สถาบันการศึกษาที่จัดอาชีวศึกษาอย่างมีคุณภาพนั้น จำเป็นต้องลงทุนด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ค่อนข้างสูง ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจะต้องมีความรู้และความเข้าใจอย่างแท้จริงในสภาพงานแต่ละอาชีพ และสามารถเลือกใช้วิธีบริหารได้ถูกต้องเหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน การจัดห้องทดลอง ห้องฝึกปฏิบัติงาน จัดกลุ่มผู้เรียน ตลอดจนลำดับขั้นตอนของการฝึกทักษะต่าง ๆ ตามหลักสูตรซึ่งเป็นเทคนิควิธีการบริหารงานและบริหารหลักสูตรอาชีวศึกษาเป็นการเฉพาะ¹³

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนไม่ว่าจะเป็นสายสามัญ หรือสายอาชีวะมักจะมีปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรอยู่เสมอ ชินตา รัชพลเมือง ได้กล่าวถึงความ เป็นจริงของปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งในการดำเนินงานของโรงเรียนราษฎร์ก็คือ "ครูลาออกกลางปีเพื่อสอบบรรจุเข้าโรงเรียนรัฐบาล ซึ่งเป็นปัญหาสืบเนื่องมาจากสวัสดิการ ครูขาดขวัญและกำลังใจ"¹⁴

พรลิริ อังคชัยโชติ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความมั่นคงของโรงเรียนเอกชนที่สำคัญ คือ "สมรรถภาพในการสอนและฐานะทางการเงิน"¹⁵

วุฒิชัย มุทสิลป์ และลดาวลัย หวงนิล ได้สรุปปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนสายสามัญไว้ 2 ปัญหา คือ "ปัญหาสืบเนื่องมาจากนโยบายของรัฐ และปัญหาด้านการเงิน"¹⁶ ทั้งนี้เพราะ รัฐกำหนดขอบเขตและกฎหมายควบคุมการจัดการศึกษาของเอกชน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 กำหนดไว้ในข้อ 24 ว่า "...รัฐพึงเปิดโอกาสให้เอกชนร่วมรับภาระจัดการศึกษาได้ภายในขอบเขตที่รัฐกำหนด..."¹⁷ จะพบว่ารัฐได้กำหนดนโยบายให้เอกชนมีส่วนร่วมแบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษามาโดยตลอด แต่ก็มีได้กำหนดสัดส่วนที่แน่นอนว่ารัฐจะจัดเท่าไรและจะให้เอกชนจัดเท่าไร¹⁸

ผลจากการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว ก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติอยู่เป็นอันมากกล่าวคือ การจัดการศึกษาของรัฐและเอกชนไม่มีความสัมพันธ์กัน ต่างฝ่ายต่างจัดตามกำลังความสามารถของตน เมื่อใดที่รัฐมีงบประมาณมากรัฐก็จัดการศึกษาอย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึงโรงเรียนเอกชน ทำให้โรงเรียนเอกชนบางโรงเรียนได้รับความเดือดร้อนเพราะเหตุว่านักเรียนจำนวนมากจะพากันเข้าเรียนในโรงเรียนรัฐบาลซึ่งไม่เก็บค่าเล่าเรียน หรือเก็บค่าเล่าเรียนต่ำ นักเรียนในโรงเรียนเอกชนจึงลดน้อยลง เมื่อจำนวนนักเรียนลดลงรายได้ของโรงเรียนจึงลดลงตามไปด้วย เพราะรายได้ของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับจำนวนนักเรียนเป็นสำคัญ จึงทำให้โรงเรียนเอกชนมีรายได้ไม่พอกับรายจ่าย และก่อให้เกิดปัญหาในด้านคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารบุคลากร เพราะโรงเรียนต้องลดรายจ่ายลงด้วยการลดจำนวนครูโดยการเลิกจ้างทำให้ครูว่างงานหรือจ้างครูที่มีวุฒิต่ำกว่าสอนนักเรียน หรือให้เงินเดือนต่ำกว่าวุฒิตามที่ทางราชการกำหนด ทำให้ครูไม่มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นการปฏิบัติผิดระเบียบและก่อให้เกิดกรณีพิพาทระหว่างครูและเจ้าของโรงเรียนได้และครูที่ว่างงานจากสาเหตุนี้สามารถรวมกลุ่มกันเรียกร้องขอความเป็นธรรมต่อรัฐบาล ทำให้กระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจและเสถียรภาพของรัฐบาล ตลอดจนกระทบกระเทือนต่อภาพพจน์ของโรงเรียนเอกชน¹⁹ กล่าวคือได้ เป็นข้อวิพากษ์วิจารณ์อย่างรุนแรงว่า เจ้าของโรงเรียนเป็นฝ่ายนายทุนที่เอาไรต์เอาเปรียบครูผู้ใช้แรงงาน

"...จากปัญหาด้านงบประมาณของรัฐมีจำกัด เอกชนจึงได้เข้ามาแบ่งเบาภาระของรัฐในการจัดการศึกษา ซึ่งช่วยประหยัดงบประมาณแต่ละปีให้รัฐจำนวนหนึ่งตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 รัฐกำหนดนโยบายสนับสนุนการศึกษาเอกชนทุกระดับทุกประเภท เน้นให้การพัฒนาคุณภาพทางวิชาการให้มีความคล่องตัวในการบริหารโรงเรียน ไม่หวังกำไรเกินควร และกำหนดให้โรงเรียนเอกชนทุกแห่งต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของรัฐ"²⁰

กระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นหน่วยราชการที่มีหน้าที่ควบคุมดูแลโรงเรียนเอกชนแทนรัฐ จึงได้ทำการประเมินมาตรฐานโรงเรียนเอกชนสายสามัญทั่วประเทศครั้งแรก ใน พ.ศ. 2517 และครั้งที่ 2 ใน พ.ศ. 2523-2524 โดยพิจารณาจากการบริหาร 5 หมวด คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาคารสถานที่และอุปกรณ์ การบริหารบุคคล การบริหารโรงเรียน การจัดกิจกรรมการเรียน การสอน โรงเรียนกับชุมชน การประเมินนี้จัดระดับมาตรฐานโรงเรียนได้ 6 ระดับ โดยเรียงคะแนนจากสูงไปต่ำ โรงเรียนที่จัดอยู่ในระดับที่ 1,2 จะจัดให้เป็นโรงเรียนที่มีมาตรฐานสูงหรือมีคุณภาพ ซึ่งเป็นข้อมูลหรือมาตรฐานในการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนได้

อาทร รัตนคำวน ได้กล่าวว่า "การบริหารการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในทางปฏิบัตินี้ต้องเน้นทางด้านวิชาการ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ปกครองนักเรียนต้องการ"²¹ และเป็นไปตามหลักเศรษฐศาสตร์ คือ ต้องได้กำไรหรือไม่ขาดทุนเป็นอย่างน้อย เนื่องจากเอกชนไม่มีหน้าที่จัดการศึกษาแก่ประชาชนโดยตรง และไม่มีอำนาจเก็บภาษีอากรจากประชาชนได้เหมือนรัฐ ดังนั้นความมั่นคงของโรงเรียนเอกชนจึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการสอนและฐานะทางการเงินซึ่งมักจะเป็นผลมาจากความนิยมศรัทธาและฐานะเศรษฐกิจของผู้ปกครอง โรงเรียนเอกชนทุกระดับการศึกษาที่มีมาตรฐานดีส่วนใหญ่ไม่รับเงินอุดหนุนจากรัฐ จึงสามารถเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนได้เกินกว่าขีดสูงสุดที่รัฐกำหนดไว้ สำหรับโรงเรียนที่รับเงินอุดหนุนจากรัฐจะทำให้ฐานะทางการเงินของโรงเรียนที่มีมาตรฐานมั่นคงกว่าโรงเรียนที่มีมาตรฐานปานกลางและต่ำ สำหรับโรงเรียนเอกชนที่มีมาตรฐานดี นอกจากมีความมั่นคงทางการเงินแล้วยังมีปัญหาในด้านอื่น ๆ น้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนเอกชนที่มีมาตรฐานอื่น ๆ ทั้งนี้ได้มีข้อพิสูจน์เป็นที่ประจักษ์แก่สังคมว่า นักเรียนส่วนใหญ่สามารถสอบเข้าเรียนต่อในมหาวิทยาลัยหรือในสถาบันอุดมศึกษาที่มีชื่อได้ สามารถประกอบอาชีพได้จนประสบความสำเร็จ มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในวงการธุรกิจและราชการ มีกิจการทางสังคมที่ช่วยประชาสังคมพ้นข้อเสียดังกล่าวของโรงเรียนอยู่เสมอและมีสมาคมศิษย์เก่า หรือสมาคมครูผู้ปกครองนักเรียนที่เข้มแข็งมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารของโรงเรียนและการศึกษาของลูกบุตรกุลธิดาโดยทั่วถึงกัน

พรศรี อองชัยโชติ ได้กล่าวถึง

โรงเรียนเอกชนที่มีมาตรฐานดีหรือมีชื่อเสียงดีมาเป็นเวลานานจะเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครองส่วนใหญ่ โรงเรียนเหล่านี้จะมีรายจ่ายสูงไม่อาจแสวงหากำไรจากค่าธรรมเนียมการเรียนที่เก็บตามอัตราของรัฐกำหนดไว้ได้ โรงเรียนประเภทนี้จะดำรงอยู่ได้ด้วยสมาคมผู้ปกครอง ในขณะที่โรงเรียนเอกชนที่มีมาตรฐานปานกลางและต่ำต้องประสบปัญหาด้านเงินทุนจะต้องเลิกล้มกิจการไป²²

จากปัญหาที่กล่าวมานั้น ทำให้เห็นได้ชัดว่าการจัดการศึกษาโดยรัฐและเอกชนมีข้อแตกต่างกัน รัฐจะจัดการศึกษาตามหน้าที่รับผิดชอบ และเป็นบริการตามกำลังงบประมาณที่

รัฐเป็นผู้จัดหาทุน และเป็นผู้จัดการบริหารงานเอง โครงสร้างกลไกของรัฐเป็นเครื่องมือในการบริหารทุก ๆ ด้าน และไม่หวังผลกำไรตอบแทนเป็นตัวเงิน มุ่งผลิตกำลังคนให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาประเทศ ส่วนการจัดการศึกษาโดยเอกชนนั้น เอกชนเป็นผู้ลงทุน และเป็นผู้จัดการบริหารโรงเรียนเอกชนเองทั้งสิ้น แต่ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของรัฐ โดยรูปแบบของการบริหารเพื่อมิให้แสวงหาผลกำไรจากการประกอบธุรกิจเกินควร เพียงแต่ให้นำผลกำไรที่ได้รับนั้นมาใช้จ่ายในการปรับปรุงกิจการโรงเรียนให้เจริญรุดหน้าและดำรงอยู่ด้วยความราบรื่นเท่านั้น

ถึงแม้สภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น จะเป็นการศึกษาข้อมูลของโรงเรียนเอกชนที่สอนวิชาสามัญ แต่ในสภาพข้อเท็จจริงของจุดมุ่งหมาย หรือแนวทางการดำเนินงานของการจัดอาชีวศึกษาของโรงเรียนเอกชนก็มิได้แตกต่างไปจากการจัดการศึกษาในสายสามัญศึกษามากนัก ทั้งนี้เนื่องจาก การจัดการอาชีวศึกษาของภาคเอกชน จำเป็นต้องยึดถือแนวนโยบายของรัฐเป็นหลักเช่นเดียวกัน และการดำเนินงานให้อยู่รอดได้จำเป็นต้องอาศัยคุณภาพ ชื่อเสียงและประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการจัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพนั้นจะต้องอาศัยครูที่มีคุณภาพ วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและทันสมัย ตลอดจนการจัดการที่มีประสิทธิภาพด้วย

หากพิจารณาในแง่ของการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สามารถฝึกอบรมนักเรียนให้มีความรู้และทักษะทางอาชีพอย่างมีคุณภาพตามหลักสูตรแล้ว จำเป็นจะต้องคำนึงถึงกระบวนการที่เกิดขึ้นในห้องเรียนหรือห้องปฏิบัติการเป็นหลัก เพราะสิ่งที่นักเรียนจะได้รับประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาตนเอง ได้นั้นก็คือสิ่งที่ครูผู้สอนชี้แนะ หรือจัดทำให้นักเรียนได้รู้ได้ฝึกฝนมีความชำนาญ จึงจะเรียกได้ว่าเป็นการจัดการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ ดังนั้นหากครูผู้สอนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามที่คาดหวังไม่ว่าจะเป็นด้วยเหตุใดก็ตาม ฝ่ายบริหารจำเป็นจะต้องหาทางแก้ไขโดยรีบด่วน สิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคที่จะทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิจิตร วรุตบางกูร และคณะ เสนอไว้มีหลายประการ คือ

1. ปัญหาส่วนตัว เป็นปัญหาที่เกี่ยวกับฐานะที่ตนดำรงอยู่ในหมู่คณะ และเกียรติยศที่ได้รับ ซึ่งจะต้องแก้ด้วยการให้ครูเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ และชนิดของงานที่ตนรับผิดชอบและเกิดความพึงพอใจในครอบครัวหรือความสัมพันธ์ในสังคม
2. ปัญหาเกี่ยวกับหนังสือและอุปกรณ์การสอน รวมทั้งอุปกรณ์วัสดุทัศนศึกษาต่าง ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ปัญหาเกี่ยวกับวิธีสอน ครูส่วนมากต้องการความช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับความรู้ ความชำนาญ เกี่ยวกับวิธีสอนใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ

4. ปัญหาเกี่ยวกับความต้องการความเป็นเลิศทางวิชาการ และทางวัฒนธรรม ซึ่งครูมีโอกาที่ครูจะศึกษาหาความรู้และวัฒนธรรมต่าง ๆ ที่ทำทนายให้ต้องศึกษาอยู่เสมอทราบเท่าที่ครูต้องการ และมีความพึงพอใจในการทำอาชีพนี้ ครูอาชีพศึกษามีบทบาทเป็นอย่างมากต่อคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา ครูอาชีวศึกษาต้องมีลักษณะผู้ถ่ายทอดวิชาความรู้ด้านทฤษฎีเป็นอย่างดีพร้อม ๆ กับเป็นผู้ที่สามารถจัดระบบและกลวิธีการฝึกปฏิบัติให้ผู้เรียนเกิดความชำนาญในอาชีพจนสามารถพัฒนาอาชีพได้²³

พว ไชยเดช ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราชภัฏกับครูโรงเรียนราชภัฏ พบว่า

ครูเป็นบุคลากรหลักของโรงเรียนมีหน้าที่ให้การศึกษาอบรม ทั้งด้านศีลธรรม วัฒนธรรม และเทคนิคทางการสอนแก่นักเรียน แต่บุคลากรหลักเหล่านี้ขาดความมั่นคงในการทำงาน ขาดโอกาสที่จะก้าวหน้า ขาดความรับผิดชอบและความตั้งใจที่จะทำงานให้แก่โรงเรียนอย่างเต็มที่ ขาดสวัสดิการที่เหมาะสม จึงทำให้โรงเรียนราชภัฏประสบปัญหาครูลาออกอย่างไม่มีที่สิ้นสุด²⁴

ปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าว มีส่วนทำให้ขวัญและกำลังใจของครูตกต่ำ เป็นผลกระทบให้คุณภาพทางการศึกษาต้อยลงไป จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่นำจะต้องเข้าไปมีบทบาทในการช่วยคลี่คลายและช่วยแก้ปัญหาดังกล่าว ๆ ให้หมดไป เพื่อให้ครูมีกำลังในการทำงานให้มากขึ้นและช่วยเหลือให้บริการ ให้ความร่วมมือแก่ครู ในการดำเนินการหรือร่วมกันดำเนินการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากขึ้น รวมทั้งช่วยกันพัฒนาการอาชีวศึกษาให้มีมาตรฐานสูงขึ้นด้วย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Good ให้คำจำกัดความของความพึงพอใจในงานหรือปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) หมายถึง "คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและเจตคติของบุคคลที่มีต่องานของเขา"²⁵ Davis และ Newstrom ให้ความหมายของความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง "ทั้งความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจของคนงานที่มีต่อ งาน ซึ่งสะท้อนถึงความคาดหวังและสิ่งที่ได้รับจริง"²⁶ Strauss และ Sayless ได้ขยาย ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า "นอกจากจะเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำแล้ว ยัง มีความเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย"²⁷ ในขณะที่ Blum และ Naylor กล่าวถึงสาเหตุของความพึงพอใจในงานว่า "มาจากผลของงานที่ทำ และปัจจัย แวดล้อมเกี่ยวกับงาน เช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรม ของผู้บังคับบัญชาและปริมาณงาน แต่ความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องของบุคคล"²⁸ ส่วนขวัญ (Morale) เป็นเรื่องของกลุ่มบุคคลในองค์การที่มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การร่วมกัน²⁹

ความพึงพอใจในงานทำให้คนรู้สึกว่ามีชีวิตที่มีคุณภาพและไม่เป็นนักปัดขี้ตองาน ซึ่ง หากไม่มีความรู้สึกดังกล่าวแล้วคนงานอาจมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมได้ เช่น ขาดงาน ลาออก จากงาน หรือก้าวร้าว เป็นต้น³⁰ Feldman และ Arnold กล่าวว่า "คนที่พึงพอใจในงาน ในระดับต่ำมักจะลาออกจากงานและองค์การที่คนงานมีระดับความพึงพอใจต่ำมักจะมีปัญหาการ เข้าออกงาน (Turnover) สูง"³¹

การศึกษาความพึงพอใจในงานเป็นผลมาจากทฤษฎีการจูงใจมนุษย์ (Human Motivation) ซึ่งมีหลายทฤษฎีและแต่ละทฤษฎีก็มีรูปแบบ (Model) ของแนวความคิดของ ตนเอง เช่น รูปแบบดั้งเดิม (Traditional Model) ของ Taylor กล่าวว่า "ระดับ ค่าจ้างสูงทำให้คนงานทำงานที่หนักขึ้น"³² รูปแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Model) ของ Mayo ซึ่งค้นพบว่า "การมีสัมพันธภาพทางสังคมของคนงานมีความสำคัญต่อการ จูงใจทำงาน"³³ และรูปแบบจำลองทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Model) ของ Maslow ซึ่งเชื่อว่า "มีปัจจัยหลายอย่างที่จูงใจคนให้ทำงาน และคนมีระดับความต้องการ แตกต่างกันการบริหารองค์การจึงจำเป็นต้องเอาใจใส่ให้คนงานมีส่วนรับผิดชอบในความสำเร็จ ขององค์การด้วย"³⁴

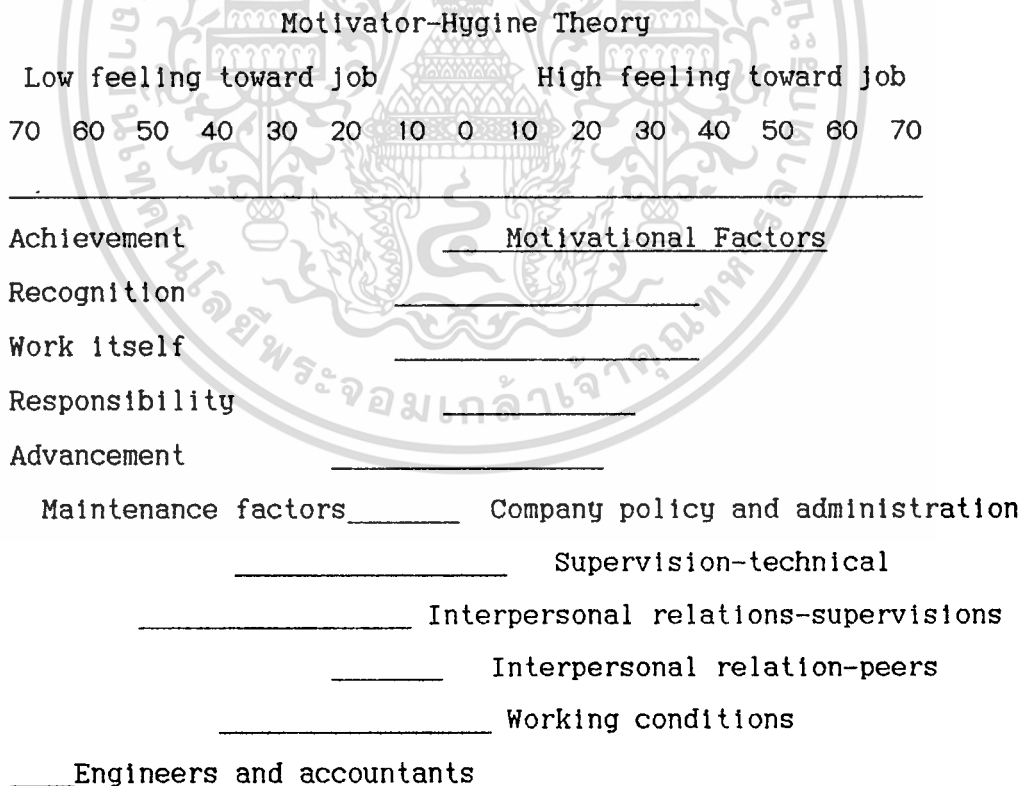
แนวความคิดในเรื่องความพึงพอใจในงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ กลุ่มทฤษฎีดั้งเดิม (Traditional Theory) และกลุ่มทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) กลุ่มทฤษฎีดั้งเดิมมีความเห็นว่า ความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงาน เกิดขึ้นได้ในมิติเดียวกัน และเกิดขึ้นจากปัจจัยเดียวกันแต่แยกกันอยู่คนละด้าน จึงเรียกว่าทฤษฎี ปัจจัยเดียว (One-Factor Theory)³⁵

ส่วนทฤษฎีสองปัจจัยใน Herzberg และคณะ ได้เสนอว่า

1. ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานเป็นสิ่งต่อเนื่องกัน
2. สิ่งที่อยู่ตรงข้ามกับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) คือ การไม่มีความพอใจในงาน (No Job Satisfaction) ไม่ใช่ความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction)
3. ความพึงพอใจในงานเกิดขึ้นโดยความรู้สึกของคนที่มีต่องานที่ทํา
4. ความไม่พึงพอใจในงานเกิดขึ้นโดยความรู้สึกของคนที่มีต่อสภาพแวดล้อม³⁶

ทฤษฎีการจูงใจของ Frederick Herzberg

ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีของ Maslow แต่จากการค้นคว้าวิจัย Herzberg กับคณะ ได้ข้อสรุปเพิ่มเติม และได้เสนอเป็นทฤษฎีขึ้นมาใหม่อีกทฤษฎีหนึ่งซึ่งก็เป็นที่น่าสนใจอย่างกว้างขวางและเป็นที่มาของการค้นคว้าวิจัยอีกหลายครั้ง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากข้อมูลข้างต้น Herzberg ได้สรุปว่า ข้อมูลทางด้านขวามือซึ่งเป็นด้านที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Satisfiers) นั้น Herzberg ได้ให้ชื่อว่า Motivator หรือ Motivational Factor และในด้านตรงกันข้ามอันเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงาน (Dissatisfiers) นั้น Herzberg ก็ได้ให้ชื่อว่า Hygiene Factor ซึ่งบางคนก็เรียกว่า Maintenance Factor การที่ Herzberg เรียกว่า Hygiene นั้นก็เพราะว่าศัพท์ทางวิชาการแพทย์คำนี้ หมายถึง "เกี่ยวกับการป้องกันและเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม" ซึ่งหมายถึงว่าแม้ปัจจัยด้านนี้จะไม่เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจ แต่ก็ก็เป็นสิ่งที่ป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจและรักษาระดับความพอใจให้คงอยู่ได้ ถ้าให้ความสนใจอยู่เสมอ จึงมีชื่ออีกอย่างหนึ่งว่า "Maintenance" ส่วนการเรียกปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจว่า Motivator นั้นก็เพราะว่าผลจากการศึกษาพบว่า มัน เป็นสิ่งที่สำคัญในการทำให้คนมีความตั้งใจทำงานให้ได้ผลสูงสุดเท่าที่จะทำได้ Herzberg จึงได้เสนอว่าหลักจูงใจอันยิ่งใหญ่ของมนุษย์นั้น ไม่ใช่อยู่ที่อื่น หากแต่อยู่ที่ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับงานโดยตรงเหล่านั้นนั่นเอง

กล่าวโดยสรุป Herzberg ได้ค้นพบว่า ปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจแยกออก (Separate) และแตกต่าง (Distinct) จากปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจอย่างชัดเจน แต่ความรู้สึกทั้งสองประการไม่ใช่สิ่งที่ตรงกันข้ามต่อกัน กล่าวคือสิ่งที่ตรงกันข้ามกับ Job satisfaction ไม่ใช่ Job dissatisfaction แต่เป็น No job satisfaction ในทำนองเดียวกับสิ่งที่ตรงกันข้ามกับ Job dissatisfaction พูดให้ง่าย ๆ ก็คือว่า ปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจก็จะส่งผลด้านเดียวคือ ความพึงพอใจจะไม่มีผลหรือมีผลน้อยมาก ในการนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงาน และถ้าขาดปัจจัยนี้ก็จะเกิดทัศนคติที่เป็นกลางในทางตรงกันข้ามปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงานก็มีผลน้อยมากเช่นเดียวกันในการสร้างความพึงพอใจ ถึงจะมีปัจจัยนี้อย่างสมบูรณ์จะส่งผลให้เกิดทัศนคติต่องานที่เป็นกลางเท่านั้น แต่ถ้าขาดเมื่อใด จะเกิดความไม่พึงพอใจขึ้นทันที

จากการค้นพบของ Herzberg และคณะ Herzberg ได้เสนอว่า ในการทำงานนั้นจะเกิดความต้องการขึ้น 2 ประการคือ Hygiene needs และ Motivation needs. Hygiene needs คือ ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงภาวะการทำงานที่ไม่เหมาะสมที่ไม่พึงพอใจพวกที่ปรารถนา Hygiene โดยเฉพาะเรียกว่า Hygiene seeker ส่วน Motivation needs นั้นมุ่งไปในทางต้องสัมฤทธิ์ผลของงาน หรือมีลักษณะคล้ายคลึงกับ need for self realization ของ Maslow เป็นพลังจูงใจในการทำงานอย่างสูง พวกที่มุ่งประสงค์จะตอบสนองความต้องการอันนี้เรียกว่า Motivation seeker

คนที่เป็นพวก Hygiene seeker พวกนี้จะแสวงหา Hygiene factor ที่ดี อยู่เสมอโดยการเรียกร้องให้มีการปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา (เงินเดือน โบนัส โอเวอร์ไทม์

สวัสดิการ) แต่เมื่อปรับปรุงไปแล้ว ไม่ช้าไม่นานก็จะเรียกร้องใหม่อีก จะรักษาระดับความพอใจไว้ได้เพียงชั่วคราว ถ้ารู้สึกว่าเป็น Hygiene factor บทพร่องหรือขาดหายไปจะรู้สึกเดือดร้อนเป็นอย่างยิ่งและจะโวยวายขึ้นมาทันที พวกนี้จะพยายามหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่นำไปสู่ความยากลำบากอย่างที่สุด จัดได้ว่าเป็น Avoidance-oriented organism. Herzberg เห็นว่าความพึงพอใจของพวกนี้คล้ายความพึงพอใจของสัตว์ สนใจแต่เพียงมีชีวิตรอดอยู่รอดไปวันหนึ่งเท่านั้น ถ้า Hygiene seeker เป็นขั้นผู้บังคับบัญชา ก็จะเกิดความเสียหายอย่างมาก และจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการบริหารเป็นอย่างยิ่ง เพราะการพัฒนาคนนั้นมุ่งเน้นให้เกิด self-realization

Herzberg เห็นว่าพวก Motivation seeker เป็นพวกที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์การและสังคมควรสนับสนุนอย่างยิ่ง ตารางข้างล่างนี้จะได้สรุปลักษณะของ Hygiene seeker และ Motivational seeker ให้เห็นดังต่อไปนี้

ลักษณะของ Hygiene และ Motivation seeker

Hygiene seeker	Motivation seeker
1. ถูกจูงใจโดยธรรมชาติของสภาพแวดล้อม	1. ถูกจูงใจโดยธรรมชาติของภารกิจ
2. ไม่พอใจอย่างรุนแรงกับด้านต่าง ๆ ของปัจจัยแวดล้อมของงาน เช่น เงินเดือน สภาพการทำงาน ฯลฯ	2. มีความทนกว่าเมื่อ Hygiene factor ได้ดี
3. แสดงอาการพอใจอย่างกระตือรือร้น เมื่อมีการปรับปรุง Hygiene factor	3. ปฏิภานน้อยต่อการปรับปรุง Hygiene factor
4. ความพึงพอใจดำรงอยู่ไม่นานนักเมื่อ Hygiene factor ได้รับการปรับปรุง	4. เช่นเดียวกัน
5. มีปฏิภานด้วยความไม่พึงพอใจเมื่อ Hygiene factor ไม่ได้รับการปรับปรุง	5. ไม่แสดงความไม่พึงพอใจออกมามากนักเมื่อ Hygiene factor ต้องการปรับปรุง
6. ตระหนักในความพึงพอใจจากสัมฤทธิ์ผลเพียงเล็กน้อย	6. ตระหนักในความพึงพอใจในสัมฤทธิ์ผลอย่างมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Hygiene seeker	Motivation seeker
7. สนใจเพียงเล็กน้อยในชนิด คุณภาพ ของงานที่ทำ	7. แสดงความพึงพอใจต่องานที่เขาทำ
8. เย้ยหยันต่อคุณค่าของงานและชีวิต	8. มีความรู้สึกในทางบวกต่องานและ ชีวิตโดยส่วนรวม
9. ไม่ได้รับประโยชน์ทางวิชาชีพจาก ประสบการณ์	9. ได้รับประโยชน์จากวิชาชีพ จาก ประสบการณ์
10. กระตือรือร้นไปในทาง ก. เสรีนิยมเกินไปอนุรักษ์นิยมเกินไป ข. ถือปรัชญาการบริหารงานแบบ นกแก้ว ค. แสดงท่าทีดูเจตนาดีกับผู้บริหารสูงสุด แต่ยิ่งกว่า	10. ระบบความเชื่อมั่น มั่นคงและ จริงใจและไตร่ตรองอยู่เสมอ
11. อาจจะประสบผลสำเร็จในงานก็ได้ เพราะความเฉื่อยฉวย	11. อาจประสบผลสำเร็จยอดเยี่ยม เกินความคาดหมาย

อาจสรุปได้ว่าพวก Hygiene Seeker เป็นพวกที่ "เกียจคร้านเอา เงินเอา งาน
ไม่เอา"

จากการวิจัยของ Herzberg และคณะ ได้ผลสรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่
ทำให้บุคคลพึงพอใจในงาน คือ

ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors หรือ Hygiene Factors) ปัจจัยจูงใจนำไปสู่การสร้างเจตคติใน
ทางบวก ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง
ส่วนปัจจัยค้ำจุนนั้นเป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่ง
มีลักษณะเป็นสภาวะแวดล้อม เช่น ความไม่ยุติธรรม หรือความไม่เป็นระเบียบของ
องค์กร เป็นต้น แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Mayo ที่
กล่าวถึงสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย³⁷

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การที่มีผู้คิดค้นถึงทฤษฎีหรือแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและพฤติกรรมองค์กรนี้ ก็เพื่อมุ่งที่จะศึกษาพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดในองค์การว่ามีความรู้สึกหรือความต้องการอย่างไร ความรู้สึกหรือความต้องการดังกล่าวมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างไร หากผู้บริหารองค์กรต้องการที่จะเพิ่มผลงานหรือให้การดำเนินงานบรรลุผลตามที่ตั้งไว้จะต้องดำเนินการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การหรือไม่อย่างไร

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของ Herzberg นี้ เป็นการวัดความพึงพอใจของบุคคลต่องานในองค์การในมิติ (Dimension) ต่าง ๆ เช่น ความสำเร็จของการทำงาน การยอมรับนับถือของบุคคลในหน่วยงาน ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพของการทำงาน เงินเดือน และผลตอบแทนในการทำงาน การดำเนินชีวิตส่วนตัว สถานภาพทางสังคมของตำแหน่งหน้าที่และสวัสดิการที่ได้รับ เป็นต้น ดังนั้นการที่จะวัดว่าบุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติมากน้อยเพียงใด จึงจำเป็นต้องสอบถามหรือวัดความรู้สึกที่มีต่องานในประเด็นต่าง ๆ ข้างต้น

ได้มีผู้นำเอาทฤษฎีสองปัจจัยนี้มา เป็นพื้นฐานเชิงวิชาการ เพื่อวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนกลุ่มต่าง ๆ ในประเทศไทย เป็นเวลากว่า 10 ปีแล้ว ดังจะนำมากล่าวถึงโดยย่อดังนี้ ปราณี อารยะศาสตร์ ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในปี 2519 พบว่า "ผู้บริหารมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และให้ความสำคัญสูงสุดต่อความมั่นคงในการทำงาน และความสำคัญอันดับรองลงมา ได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานตามลำดับ"³⁸

คำนึ่ง นกแก้ว ได้วิจัยโดยอาศัยแนวทฤษฎีสองปัจจัยนี้กับกลุ่มครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 พบว่า

การยอมรับนับถือความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและลักษณะของงานมีส่วนทำให้ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษามีความพึงพอใจในงานมากที่สุด ส่วนปัจจัยที่ทำให้ครูมีความไม่พึงพอใจได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารของโรงเรียน เงินเดือนและความก้าวหน้าในงาน³⁹

นอกจากนี้งานวิจัยนี้ยังพบว่า เพศ และอายุราชการ มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานด้วย ส่วนระดับการศึกษาไม่มีผลกระทบต่อเจตคติของครูในเรื่องนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิรพรด ทุ่นเจริญ ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า

เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน สายงานที่ปฏิบัติ ผลสัมฤทธิ์ของงาน โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงปลอดภัยในงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ⁴⁰

เปล่งศรี อิงคนินันท์ ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ รวม 14 สถาบัน พบว่า

บรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจมากในเรื่องความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนที่ทำให้มีความพึงพอใจน้อย ได้แก่ เรื่องการได้รับการยอมรับนับถือเงินเดือนและความก้าวหน้าในงาน ส่วนพื้นที่ปฏิบัติงาน คือ ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ไม่ทำให้บรรณารักษ์ห้องสมุดมีความพึงพอใจแตกต่างกัน⁴¹

ยุคล ทองตัน ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า "เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการและลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติไม่ทำให้ข้าราชการมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจ ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งราชการ และสายงาน"⁴²

จากผลการวิจัยบางส่วนที่กล่าวถึงข้างต้น อาจกล่าวได้ว่าลักษณะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนต่างกลุ่ม ต่างหน่วยงาน มีความแตกต่างกัน และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ แตกต่างกันไปจะมีเพียงบางปัจจัยเท่านั้นที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจที่แตกต่างกัน อาจจะเป็นจุดอ่อนของทฤษฎีนี้เองที่มีผู้กล่าวถึงไว้ก็เป็นได้

วรรณภา ณ สงขลา ได้กล่าวว่า

การจำแนกปัจจัยค่าจุนและปัจจัยจูงใจยังขาดความชัดเจน และละเอียดการวัดความพึงพอใจโดยรวม ผู้วิจัยจึงอยากจะใช้แนวคิดตามทฤษฎีเป็นพื้นฐานใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ผลพลอยได้จากศึกษาตามแนวของทฤษฎีนี้ อาจจะได้ข้อมูลบางประการ เพื่อชี้ถึงความเหมาะสมในการนำเอาทฤษฎีสองปัจจัยมาอธิบายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนไทยก็เป็นได้⁴³

ในการศึกษาสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยอาศัยทฤษฎีจูงใจค้ำจุน (Motivation - Hygiene Factor) หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Theory) ของ Herzberg และคณะ ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวได้ระบุว่าปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้คนอยากทำงานอยู่ตลอดเวลาและทำให้บุคคลยังคงทำงานนั้นอยู่ต่อไป ไม่เปลี่ยนงานหรือคิดหางานใหม่ โยกย้ายหรือลาออกจากงาน แต่จะมุ่งทำงานตามหน้าที่ ถ้าหากหน่วยงานใดขาดปัจจัยนี้ จะมีความวุ่นวายเกิดขึ้น และมีผลกระทบการทำงานโดยส่วนร่วมของหน่วยงานนั้น ปัจจัยนี้ประกอบด้วย

- 1.1 นโยบายและการบริหาร
- 1.2 การนิเทศงาน
- 1.3 สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 1.4 สภาพการทำงาน
- 1.5 เงินเดือน
- 1.6 ปัจจัยส่วนตัว
- 1.7 สถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง
- 1.8 ความมั่นคงในการทำงาน

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation - Factor) เป็นปัจจัยจูงใจในนำไปสู่การสร้างเจตคติในทางบวกที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยตรง ทำให้คนรักและชอบงาน เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู และทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ได้แก่

- 2.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 2.2 การยอมรับนับถือ
- 2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 2.4 ความรับผิดชอบ
- 2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชิงอรรถ

¹ ธนู แสงวงศ์ดี, "แนวคิดในการจัดการศึกษาระดับปริญญา," รวมบทความอาชีวศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิทย์กร, 2517), หน้า 60.

² C.W. Harris, *Encyclopedia of Educational Research* (New York : McMillan, 1960), p. 1555.

³ เมธี บิลันธนาภรณ์, การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา หน้า 64. (อัดสำเนา)

⁴ กรมอาชีวศึกษา นโยบายการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1-5 หน้า 1-3. (อัดสำเนา)

⁵ เรื่องเดียวกัน.

⁶ วุฒิชัย มุลศิษฐ์ และลดาวัลย์ พวงนิล, พัฒนาการของการศึกษาเอกชน (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2532), หน้า 108.

⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า 112.

⁸ เรื่องเดียวกัน, หน้า 178.

⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 179.

¹⁰ กองนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2532 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2533), หน้า 64.

¹¹ เรื่องเดียวกัน.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹² เมธี บิลันธนานนท์, การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2533), หน้า 148-149.

¹³ ชนะ กลิภาร์, "แนวคิดการพัฒนากำลังคนทางอาชีวศึกษาประกอบการบรรยายพิเศษนักศึกษาศรีวิภาโท," สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สาขา การบริการอาชีวศึกษา สิงหาคม 2530. (อัดสำเนา)

¹⁴ ชนิตา รัชพลเมือง, "การล้มเลิกกิจการของโรงเรียนราษฎร์สายสามัญ," วารสารการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 16 (มิถุนายน-กรกฎาคม, 2525), หน้า 33-35.

¹⁵ พรลิริ อังคชัยโชติ, "แนวความคิดทางการศึกษาและความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารของโรงเรียนเอกชนที่มีมาตรฐานดีในเขตกรุงเทพมหานคร," ปรินญาพันธการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2527 หน้า 2.

¹⁶ วุฒิชัย มูลศิลป์ และลดาวัลย์ พวงนิล, พัฒนาการของการศึกษาเอกชน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2532), หน้า 225-230.

¹⁷ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520, หน้า 11.

¹⁸ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, การศึกษาไทย ปี 2525 (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดพันธ์พิบลิงชิง), หน้า 115.

¹⁹ ประทีป เอี่ยมศิริ, "สถานภาพทางการเงินของโรงเรียนราษฎร์สายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2521," ปรินญาพันธการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2523.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

²⁰ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520, หน้า 12.

²¹ อาทร รัตน์คำนวล, "บรรณาธิการ," วารสารการศึกษาเอกชน (5 สิงหาคม 2525), หน้า 11.

²² พรศิริ อังคชัยโชติ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 3.

²³ วิจิตร วรุตบางกูร, กาญจน ศรีกาฬสินธุ์, อีระกุล, นิเทศการศึกษา (สมุทรปราการ : ชนิษฐาการพิมพ์และโฆษณา, 2520), หน้า 111.

²⁴ พาไพ ไชยเดช, ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์ วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514, หน้า 180-181.

²⁵ C.V. Good, Dictionary of Education, (New York : McGraw-Hill, 1973), p. 320.

²⁶ K. Davis, and J.W. Newstrom, Human Behavior at Work : Organizational Behavior (New York : McGraw-Hill, 1981), p. 83.

²⁷ G. Strauss, and L.R. Sayless, Strauss and Sayless Behavioral Strategies for Managers (Englewood Cliffs : N.J. Prentice-Hall, 1980), pp 5-6.

²⁸ M.L. Blum, and J.C. Naylor, Industrial Psychology (New York : Harper and Row Publisher, 1968), pp. 134-135.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

²⁹ M. Beer, "Organizational Size and Job Satisfaction," *Academy of Management Journal* vol. 77. pp. 33-44.

³⁰ Ibid.

³¹ D.C. Feldman, and H.J. Arnold, *Management Individual and Group Behavior in Organizations*, (Tokyo : McGraw-Hill International Book Co., .1983), p. 203.

³² F.W. Taylor, *The Principles of Scientific Management* (New York : Harper and Row Publisher, 1971), p. 145.

³³ E. Mayo, *The Human Relations of an Industrial Civilization* (Cambridge, Mall : Harvard University, 1933), p. 36.

³⁴ A.H. Maslow, *Motivation and Personlity* (New York : Hoyer Bown, 1954), p. 23.

³⁵ Price, op. cit., p. 33.

³⁶ Herzberg, op. cit., p. 45.

³⁷ Mayo, op.cit., p. 39.

³⁸ ปราณี่ อารยะศาสตร์, "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา," *วิทยานพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 2519, หน้า 19.

- ³⁹ คำนึ่ง นกแก้ว, "ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในเขตการศึกษา 3," วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523,
หน้า 123.
- ⁴⁰ หิรพต ทุ่นเจริญ, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์," วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2525,
หน้า 99.
- ⁴¹ เปล่งศรี อิงคินันท์, "ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุด
มหาวิทยาลัย," วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526, หน้า 96.
- ⁴² ยุคล ทองตัน, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์," วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2529,
หน้า 199.
- ⁴³ วรธมา ณ สงขลา, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 20.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มุ่งศึกษาสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ทำสอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 จำนวน 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดปทุมธานี จังหวัดนนทบุรี จังหวัดนครปฐม และจังหวัดสมุทรปราการ มีโรงเรียน 11 โรงเรียน จำนวน 289 คน

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กระทำโดยการสุ่มจากครูที่ทำการสอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ทั้ง 11 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดของตัวอย่างตามสูตรที่ บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์¹ เสนอที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

$$n = \frac{400 \times N}{399 + N}$$

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่างที่กำหนดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5
(ระดับความเชื่อมั่น 95%)

N = ขนาดประชากร

ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่คำนวณจากประชากรที่กำหนดในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 168 คน หรือประมาณร้อยละ 58 ของประชากรทั้งหมด

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากขนาดของประชากรที่มีอยู่จริงในวันรวบรวมข้อมูล เปลี่ยนแปลงไปจากข้อมูลเดิมที่ปรากฏในเอกสารของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กล่าวคือ ในปีการศึกษา 2532 มีโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 จำนวน 15 โรงเรียน และต่อมาในปีการศึกษา 2533 มีโรงเรียนอาชีวศึกษา จำนวน 14 โรงเรียน มีครูทั้งหมด 455 คน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดตัวอย่างไว้ จำนวน 213 คน หรือประมาณร้อยละ 47 ของประชากรที่จะทำการวิจัย เมื่อจำนวนโรงเรียนและครูที่มีอยู่จริงลดลง ผู้วิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้ไปเผยแพร่ในวงวิชาการค่า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นอีกประมาณร้อยละ 25 เพื่อให้ได้ขนาดของตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับแผนการสุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้เดิมเป็น 210 คน หรือประมาณร้อยละ 73 ของประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถามแบบให้ค่าน้ำหนัก (Rating Scale Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederic Herzberg และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. พัฒนาแบบสอบถามโดยใช้เค้าโครงคำถามจากผลงานวิจัยของ อำไพ อินทร์ประเสริฐ ซึ่งสร้างขึ้นสำหรับใช้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้เพื่อให้เหมาะสมกับประชากรเป้าหมายที่เป็นครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นครั้งแรกประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 71 ข้อ โดยแบ่งข้อคำถามสำหรับรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ทั้ง 13 ด้าน หลังจากได้นำแบบสอบถามดังกล่าวไปเสนอให้คณะผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและให้ข้อคิดเห็นแล้ว ได้ปรับปรุงแบบสอบถามใหม่เหลือข้อคำถาม จำนวน 65 ข้อ ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ร่างเดิม (ข้อ)	ปรับปรุงใหม่ (ข้อ)
ปัจจัยคำจุน		
1. นโยบายและการบริหารของโรงเรียน	9	5
2. การนิเทศงาน	4	5
3. สัมพันธภาพในหน่วยงาน	7	5
4. สภาพการทำงาน	4	5
5. เงินเดือน	4	5
6. ชีวิตส่วนตัว	4	5
7. สถานภาพของตำแหน่ง	4	5
8. สวัสดิการ	5	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ร่าง เดิม (ข้อ)	ปรับปรุงใหม่ (ข้อ)
ปัจจัยจูงใจ		
9. ความสำเร็จในการทำงาน	8	5
10. การยอมรับนับถือ	5	5
11. ลักษณะงานที่ทำ	6	5
12. ความรับผิดชอบ	6	5
13. ความก้าวหน้า	5	5
รวม	71	65

3. ผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม ประกอบด้วย

ดร. สุธมาน ชาตียานนท์	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ กรมวิชาการ
ดร. จัรัส นองมาก	ผู้อำนวยการกอง โรงเรียนสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
ดร. เชิน แก้วยศ	ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
ดร. วีระ บำรุงรักษ์	ผู้เชี่ยวชาญสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ดร. ประเสริฐ นนท์พละ	ผู้เชี่ยวชาญกรมอาชีวศึกษา
ดร. วราพรรณ น้อยสุวรรณ	ศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา
นางบุญศรี มานะจิตต์	หัวหน้างานนโยบายวิจัย กองแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
นางสาวสุนันทา แสงทอง	หัวหน้างานประเมินผล กองแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

4. หลังจากปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยได้นำเอาแบบสอบถามไปทำการทดลอง (Try-out) ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนเทคนิคพาณิชยการจรัสสินทวงศ์ และโรงเรียนช่างฝีมือปทุมจะ โดยให้ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนทั้งสอง โรงเรียนละ 30 คน กรอกแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยขอรับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ครูใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 6-15 นาที ปัญหาในการตอบแบบสอบถามไม่มีและได้แบบสอบถามคืนทั้ง 60 ชุด

5. ผู้วิจัยได้นำเอาแบบสอบถามทั้ง 60 ชุด ไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (-Coefficient) ตามสูตรของ Cronbach เพื่อเทียบกับเกณฑ์การยอมรับที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า คือ .80 ขึ้นไป ผลปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามที่ทดลองมีค่าเท่ากับ .942 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

สูตรการหาค่าประสิทธิ์แอลฟา มีดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{(n - 1)} \left(1 - \frac{\sum S_1^2}{S_t^2} \right)$$

เมื่อ α คือ ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 n คือ จำนวนข้อของ เครื่องวัด
 S_1^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ
 S_t^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบลักษณะการตอบคำถามของครูจากโรงเรียนทั้ง 2 โรงเรียน ปรากฏว่าผู้ตอบบางคนแสดงความคิดเห็นต่อข้อคำถามแต่ละข้อในระดับที่ไม่แตกต่างกัน เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามบางข้อเพื่อให้มีทั้งคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ก่อนที่จะทำการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงอีกครั้งหนึ่ง

การรวบรวมข้อมูล

ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ทั้ง 14 โรงเรียน ปรากฏว่า จำเป็นต้องคัดออกจากแผนการรวบรวมข้อมูล 2 โรงเรียน เนื่องจากเลิกกิจการ 1 โรงเรียน และเปิดสอนเฉพาะภาคค่ำและไม่มีครูที่จ้างประจำ 1 โรงเรียน ส่วนอีก 2 โรงเรียน มีชื่อต่างกันแต่อยู่ภายใต้การบริหารอันเดียวกัน จึงถือว่าเป็นโรงเรียนเดียวกัน ทำให้เหลือโรงเรียนที่จะทำการศึกษาจริง ๆ เพียง 11 โรงเรียน

เมื่อพิจารณาจากจำนวนครูที่ทำการสอนในโรงเรียนทั้ง 11 โรงเรียน ปรากฏว่ามีทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีครูเกือบ 100 คน ในขณะที่มีโรงเรียนอีกหลายโรงเรียน มีครูประมาณ 10-15 คน เท่านั้น เพื่อให้สะดวกแก่การรวบรวมข้อมูล และให้ได้ตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของโรงเรียนขนาดเล็กมากขึ้น ผู้วิจัยได้ปรับสัดส่วนการสุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็กสูงขึ้น โดยเลือกครูในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่า 15 คน ทุกคนเป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่เหลือมีการเลือกตัวอย่างตามสัดส่วน และปรับตัวเลขให้มีความเหมาะสม ซึ่งรวมทั้ง 11 แห่งแล้ว ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน

สำหรับการสุ่มเลือกครูในโรงเรียนที่มีครูมากกว่า 15 คนนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Random Sampling) โดยดูจากบัญชีรายชื่อครูในแต่ละโรงเรียน แล้วสุ่มเลือกจนกระทั่งได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ ผู้วิจัยได้ออกทำการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทุกโรงเรียน และได้ขอความร่วมมือจากทั้งฝ่ายบริหารและครูให้ตอบแบบสอบถามและขอรับคืนทุกฉบับ จึงได้แบบสอบถามคืนครบ 100 เปอร์เซ็นต์ ดังปรากฏการเปรียบเทียบแผนการรวบรวมข้อมูลขนาดตัวอย่าง และจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนเป็นรายโรงเรียน ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1

เปรียบเทียบแผนการรวบรวมข้อมูลเป็นรายโรงเรียน
กับที่ได้ดำเนินการจริง

โรงเรียน	ประชากร	ตัวอย่าง	รับคืน
จังหวัดนครปฐม	114	87	87
1. เทคโนโลยีนครปฐม	87	60	60
2. นครปฐมเทคโนโลยี	-	-	-
3. ช่างสำรวจปฐมวิทยา	10	10	10
4. อาชีวศึกษานครชัยศรี	6	6	6
5. นาคประสิทธิ์	11	11	11
จังหวัดนนทบุรี	46	32	32
6. พงษ์สวัสดิ์พาณิชย์การ	13	13	13
7. เทคโนโลยีไทยสุริยะ	-	-	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1 (ต่อ)

โรงเรียน	ประชากร	ตัวอย่าง	รับคืน
8. พาณิชยการนนทบุรี	-	-	-
9. กรุงเทพมหานคร	33	19	19
จังหวัดปทุมธานี	64	42	42
10. เทคโนโลยีแหลมทอง	20	12	12
11. เทคโนโลยีปทุมธานี	44	30	30
จังหวัดสมุทรปราการ	65	49	49
12. เกरिकวิทยาลัย	14	14	14
13. ชานีเทคโนโลยี	19	16	16
14. เทคโนโลยีเปรมฤทัย	32	19	19
รวม	289	210	210

การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC+ เพื่อทำการประมวลผลข้อมูลทั้ง 210 ชุด หลังจากที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเรียบร้อยแล้ว
2. สภาทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการบรรยาย โดยอาศัยสถิติอย่างง่าย เช่น ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยพิจารณาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบน-
มาตรฐานรายข้อและผลรวมแต่ละมิติ โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้

- 4.50 - 5.00 มีความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 3.50 - 4.49 มีความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานมาก
- 2.50 - 3.49 มีความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานปานกลาง
- 1.50 - 2.49 มีความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานน้อย
- 1.00 - 1.49 มีความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

4. ทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษา จำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ ด้วย t-test และ F-test

เชิงอรรถ

¹ บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, คู่มือการวิจัย : การเขียนรายงานการวิจัยและ
วิทยานิพนธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 4, กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2532), หน้า 9.

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การเสนอผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ได้แก่ เพศ สถานภาพการจ้างงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในโรงเรียนปัจจุบัน และประเภทวิชาที่สอนเป็นส่วนใหญ่

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 โดยพิจารณาความพึงพอใจในแต่ละระดับ คือ ความพึงพอใจในนโยบาย และการบริหาร การนิเทศงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน เงินเดือน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพในการจ้าง ประสบการณ์ในการทำงานและ ประเภทวิชาที่ทำการสอน

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 1

จากการศึกษา ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน พบว่า มีสถานภาพต่าง ๆ ดังนี้ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2
สภาพทั่วไปของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเขตการศึกษา 1

รายการ	จำนวน n = 210	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	113	53.8
- หญิง	97	46.2
สถานภาพการจ้างงาน		
- บรรจุเป็นครูแล้ว	155	73.8
- ยังไม่ได้รับการบรรจุ	55	26.2
ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	61	29.0
- ปริญญาตรี	147	70.0
- สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.5
- ไม่ระบุ	1	0.5
ประสบการณ์ในโรงเรียนปัจจุบัน		
- น้อยกว่า 1 ปี	54	25.7
- 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	45	21.4
- 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี	55	26.2
- มากกว่า 6 ปี	56	26.7
ประเภทวิชาที่สอนเป็นส่วนใหญ่		
- ช่างอุตสาหกรรม	85	40.5
- พาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ	85	40.5
- อื่น ๆ (วิชาสามัญ)	40	19.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. เพศ จากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีเป็นเพศชายและเพศหญิงใกล้เคียงกัน โดยเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 53.8 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 46.2

2. สถานภาพจ้างงาน จากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ได้รับการบรรจุเป็นครูแล้ว คิดเป็นร้อยละ 73.8 และยังไม่ได้รับการบรรจุ คิดเป็นร้อยละ 26.2

3. ระดับการศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ส่วนมากมีระดับการศึกษาอยู่ในชั้นปริญญาตรี ถึงร้อยละ 70 รองลงมา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 29.0 และมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีเพียงร้อยละ 0.5 เท่านั้น

4. ประสบการณ์ในโรงเรียนปัจจุบัน จากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีประสบการณ์ใกล้เคียงกันตามลำดับ คือ 6 ปีขึ้นไป ร้อยละ 26.7, 3-6 ปี ร้อยละ 26.2, 1-3 ปี ร้อยละ 21.4 น้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 25.7

5. ประเภทวิชาที่สอนเป็นส่วนใหญ่ จากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ที่ศึกษาครั้งนี้ สอนประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมหรือบริหารธุรกิจ และครูที่สอนวิชาสามัญ คิดเป็นร้อยละ 40.5, 40.5 และ 19.05 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1

การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ความพึงพอใจของครู ในโรงเรียนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ดังนี้

1. วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา โดยการจำแนกตามสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.1 เพศ โดยศึกษาระหว่างครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เพศชายกับเพศหญิง

1.2 สถานภาพการจ้างงาน คือ ระหว่างครูที่บรรจุแล้วกับครูที่ยังไม่ได้รับการบรรจุ

1.3 ระดับการศึกษา ศึกษาระหว่างกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มครูที่มีวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่า แต่เนื่องจากครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มี

จำนวนเพียงร้อยละ 0.5 เท่านั้น จึงได้รวมผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเข้าเป็นกลุ่มวุฒิปริญญาตรี

1.4 ประสบการณ์ในโรงเรียนปัจจุบัน โดยศึกษาระหว่างครู 4 กลุ่ม ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี ครูที่มีประสบการณ์ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี และ ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 6 ปี

1.5 ประเภทวิชาที่สอน ศึกษาระหว่างครู 3 กลุ่ม ได้แก่ ครูช่างอุตสาหกรรม ครูพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ และครูที่สอนวิชาสามัญ

2. วัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 โดยพิจารณาความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านต่าง ๆ คือ

2.1 บัณฑิตด้าน

- 2.1.1 นโยบายและการบริหาร
- 2.1.2 การนิเทศงาน
- 2.1.3 สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 2.1.4 สภาพการทำงาน
- 2.1.5 เงินเดือน
- 2.1.6 บัณฑิตส่วนตัว
- 2.1.7 สถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง
- 2.1.8 ความมั่นคงในการทำงาน

2.2 บัณฑิตจบใจ

- 2.2.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 2.2.2 การยอมรับนับถือ
- 2.2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 2.2.4 ความรับผิดชอบ
- 2.2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ในการวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยพิจารณาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อและผลรวมแต่ละมิติ โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้

- | | |
|-------------|---|
| 4.50 - 5.00 | มีความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด |
| 3.50 - 4.49 | มีความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานมาก |
| 2.50 - 3.49 | มีความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานปานกลาง |
| 1.50 - 2.49 | มีความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานน้อย |
| 1.00 - 1.49 | มีความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานน้อยที่สุด |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา
จำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ ด้วย t-test และ F-test

ตารางที่ 3
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อปัจจัยคำจูน
ด้านนโยบายและการบริหาร

รายการ	n = 210		ระดับ ความพึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
นโยบายและการบริหาร	3.424	0.839	ปานกลาง
1. ท่านมีความเข้าใจในนโยบายของโรงเรียนดีพอ	3.710	0.810	มาก
2. โรงเรียนของท่านมีการวางแผนล่วงหน้าในการปฏิบัติงานทุกครั้ง	2.987	1.325	ปานกลาง
3. โรงเรียนของท่านสามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้	3.343	0.873	ปานกลาง
4. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของโรงเรียนได้	3.586	0.855	มาก
5. นโยบายที่กำหนดโดยผู้บังคับบัญชาของท่านมีความชัดเจนและเข้าใจง่าย	3.324	0.958	ปานกลาง

ตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ครูในโรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและ
การบริหารมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.424 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ครูมีความเข้าใจในนโยบายของโรงเรียนดีพอ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย
ของโรงเรียนได้ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.710 และ 3.586 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก และ
ครูสามารถดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ รวมทั้งนโยบายที่กำหนดโดยผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน
เข้าใจง่าย และโรงเรียนมีการวางแผนล่วงหน้าในการปฏิบัติงานทุกครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย
(\bar{X}) = 3.343, 3.324 และ 2.987 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อปัจจัยด้าน
ด้านการนิเทศงาน

รายการ	n = 210		ระดับความพึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
การนิเทศงาน	3.255	0.838	ปานกลาง
6. เมื่อท่านมีปัญหาในเรื่องการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านจะให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษา	3.519	0.974	มาก
7. ในโรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.325	0.970	ปานกลาง
8. ในโรงเรียนของท่านมีการจัดทำเอกสารแจ้งข่าวคำสั่ง และระเบียบการต่าง ๆ เกี่ยวกับกิจการแนะแนวปฏิบัติอยู่เป็นประจำ	3.177	1.084	ปานกลาง
9. การอบรม/สัมมนาที่โรงเรียนจัดขึ้นมีประโยชน์ต่อการทำงาน	3.090	1.205	ปานกลาง
10. ในโรงเรียนของท่านหนังสือคู่มือระเบียบปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้สะดวกง่ายขึ้น	3.181	1.156	ปานกลาง

ตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในด้านการนิเทศงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.253 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เมื่อครูมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำปรึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.519 ซึ่งอยู่ในระดับพอใจมาก และโรงเรียนได้จัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการจัดหนังสือคู่มือระเบียบปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ช่วยให้ครูปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้สะดวกง่ายขึ้น อีกทั้งยังมีการจัดทำเอกสารแจ้งข่าว คำสั่งและระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับกิจการแนะแนวปฏิบัติอยู่เป็นประจำ และการอบรม/สัมมนาที่โรงเรียนจัดขึ้นมีประโยชน์ต่อการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.325, 3.181, 3.177 และ 3.090 ตามลำดับ ซึ่งค่าดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อปัจจัยด้าน
ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

รายการ	n = 210		ระดับความพึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.481	0.903	ปานกลาง
11. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยความสามัคคี	3.552	1.149	มาก
12. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาและปรับปรุงการทำงาน	3.305	1.073	ปานกลาง
13. ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเองกับท่านทั้งในเวลาทำงานและส่วนตัว	3.524	1.013	มาก
14. ผู้บังคับบัญชารู้และเข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือแก่ท่าน	3.305	1.050	ปานกลาง
15. ท่านช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงานเสมอทั้งในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว	3.343	0.926	ปานกลาง

ตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 พบว่า ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีระดับค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.401 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยความสามัคคี และผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเองกับครูทั้งในเวลาทำงานและส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.552 และ 3.524 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้น ครูยังช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงานเสมอทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และผู้บังคับบัญชารู้และเข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูเสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาและปรับปรุงการทำงาน โดยมีระดับค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.343, 3.905 และ 3.305 ตามลำดับซึ่งเป็นความพึงพอใจระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 6
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อปัจจัยด้าน
ด้านสภาพการทำงาน

รายการ	n = 210		ระดับ ความพึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
สภาพการทำงาน	3.338	0.729	ปานกลาง
16. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	3.367	0.980	ปานกลาง
17. ท่านได้ใช้วิชาความรู้ที่ท่านได้ศึกษามาช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.581	0.883	มาก
18. โรงเรียนของท่านมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ	3.314	0.931	ปานกลาง
19. บรรยากาศในที่ทำงานของท่านมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง	3.329	1.112	ปานกลาง
20. ท่านพอใจในวิธียมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	3.014	0.990	ปานกลาง

ตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในสภาพการทำงาน โดยเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.338 ซึ่งเป็นค่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูได้ใช้วิชาความรู้ที่ศึกษามาช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.501 ซึ่งเป็นระดับมาก ครูกับเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี อีกทั้งโรงเรียนได้จัดให้มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ และบรรยากาศในการทำงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง รวมทั้งครูมีความพอใจในวิธียมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.367, 3.329, 3.314, และ 3.014 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 7
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อปัจจัยค่าจ้าง
ด้านเงินเดือน

รายการ	n = 210		ระดับ ความพึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
เงินเดือน	3.020	0.810	ปานกลาง
21. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ	3.154	0.956	ปานกลาง
22. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.158	0.876	ปานกลาง
23. ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมเสมอมา	2.918	0.592	ปานกลาง
24. เงินเดือนของท่านเพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายในครอบครัว	2.995	0.980	ปานกลาง
25. การเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนเงินกรณีพิเศษ ในโรงเรียนของท่านสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรเป็นส่วนใหญ่	2.913	1.087	ปานกลาง

ตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.020 ซึ่งเป็นระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เงินเดือนของครูที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รวมทั้งเงินเดือนเพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายในครอบครัวและได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม และการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษในโรงเรียนสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรเป็นส่วนใหญ่ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.158, 3.154, 2.995, 2.918 และ 2.913 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 8
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อปัจจัยค่าจุน
ด้านปัจจัยส่วนตัว

รายการ	n = 210		ระดับ ความพึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
ปัจจัยส่วนตัว	3.282	0.688	ปานกลาง
26. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา	3.300	0.923	ปานกลาง
27. การเดินทาง ไปปฏิบัติหน้าที่ต่างจังหวัดของท่านเป็นที่ เข้าใจดีของสมาชิกครอบครัว	3.421	1.058	ปานกลาง
28. ครอบครัวของท่านมีความพึงพอใจในอาชีพของท่าน	3.457	0.959	ปานกลาง
29. ท่านเต็มใจมาปฏิบัติงานของโรงเรียนในวันหยุด	3.305	1.018	ปานกลาง
30. ท่านมั่นใจว่าจะทำงานในโรงเรียนนี้ได้นาน	3.062	1.085	ปานกลาง

ตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า ด้านปัจจัยส่วนตัว ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในปัจจัยส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.282 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครอบครัวของครูที่มีความพึงพอใจในอาชีพและการเดินทาง ไปปฏิบัติหน้าที่ในต่างจังหวัดเป็นที่เข้าใจของครอบครัว รวมทั้งครูเต็มใจในการมาปฏิบัติงานในวันหยุด และครูมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา อีกทั้งมีความมั่นใจว่า จะทำงานในโรงเรียนนี้ได้นาน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.457, 3.421, 3.305, 3.300 และ 3.062 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ตารางที่ 9
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อปัจจัยด้าน
ด้านสถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง

รายการ	n = 210		ระดับ ความพึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
สถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง	3.556	0.736	มาก
31. ตำแหน่งหัวหน้าที่ท่านได้รับมอบหมายนอกเหนือจาก การสอนในปัจจุบัน ท่านคิดว่าจะมีความเหมาะสม	3.301	0.915	ปานกลาง
32. ท่านมีความพอใจต่อผลงานของท่าน	3.376	0.936	ปานกลาง
33. ผลงานของท่านสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ ของโรงเรียน	3.474	0.803	ปานกลาง
34. ท่านรู้สึกเป็นเกียรติที่ได้ทำงานในโรงเรียนนี้	3.700	0.834	มาก
35. ท่านพอใจที่ได้รับการยอมรับนับถือ ในการทำงานจาก บุคคลทั่วไป	3.703	0.831	มาก

ตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่า สถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง ครูในโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในสถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.556 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูได้รับการยอมรับนับถือในการทำงานจากบุคคลทั่วไป และรู้สึกเป็นเกียรติที่ได้ทำงานในโรงเรียน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.703 และ 3.700 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และผลงานของครูสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน รวมทั้งครูมีความพอใจในผลงานและตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากการสอนมีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.474, 3.376 และ 3.301 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 10
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อปัจจัยค่าจ้าง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน

รายการ	n = 210		ระดับ ความพึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
ความมั่นคงในการทำงาน	3.168	0.784	ปานกลาง
36. ท่านมีห้องทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับตำแหน่งหรือ หน้าที่ของท่าน	3.167	1.012	ปานกลาง
37. โรงเรียนของท่านมียานพาหนะและคนขับพร้อมที่จะ ออกปฏิบัติงานได้เสมอเมื่อจำเป็น	2.748	1.115	ปานกลาง
38. โรงเรียนของท่านให้สวัสดิการแก่บุคลากรเท่าเทียมกัน	3.190	1.032	ปานกลาง
39. ท่านได้รับการการเบิกจ่ายเงินตามสิทธิ์ของท่านตรง ตามเวลาและรวดเร็ว	3.086	1.036	ปานกลาง
40. ท่านมีความภูมิใจในการที่ได้เข้ามาทำงานในโรงเรียนนี้	3.541	.935	มาก

ตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ครูในโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.168 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีความภูมิใจในการที่ได้เข้ามาทำงานในโรงเรียนนี้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.541 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และโรงเรียนในสวัสดิการแก่บุคลากรเท่าเทียมกัน โดยครูมีห้องทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งการได้รับการการเบิกจ่ายเงินตามสิทธิ์ตรง เวลาและรวดเร็ว อีกทั้งโรงเรียนมียานพาหนะพร้อมที่จะออกปฏิบัติงานได้เสมอเมื่อจำเป็น โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.190, 3.167, 3.086 และ 2.748 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 11
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อปัจจัยจูงใจ
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

รายการ	n = 210		ระดับ ความพึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.522	0.645	มาก
41. ท่านสามารถทำงานให้เสร็จเรียบร้อยทันตามเวลาที่กำหนด	3.533	0.924	มาก
42. ท่านไม่มีความหนักใจที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	3.424	0.942	ปานกลาง
43. ท่านมีความภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จไปแล้ว	3.817	0.765	มาก
44. ท่านมีอิสระในการใช้วิจารณ์ตนเองในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.548	0.883	มาก
45. ผลงานของท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.100	0.793	ปานกลาง

ตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ครูโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.522 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และเพื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูสามารถทำงานให้เสร็จเรียบร้อยทันตามเวลาที่กำหนด มีความภูมิใจในงานที่ทำสำเร็จไปแล้ว รวมทั้งครูได้ใช้วิจารณ์ตนเองในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.817, 3.548 และ 3.533 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับมาก และครูไม่มีความหนักใจที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และผลงานที่ได้รับมอบหมายได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.424 และ 3.100 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 12
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อปัจจัยจูงใจ
ด้านการยอมรับนับถือ

รายการ	n = 210		ระดับ ความพึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
การยอมรับนับถือ	3.010	0.838	ปานกลาง
46. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.206	0.877	ปานกลาง
47. ท่านมีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็น เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของท่าน	3.082	0.905	ปานกลาง
48. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บังคับบัญชา	2.660	1.111	ปานกลาง
49. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถของท่าน	3.163	0.823	ปานกลาง
50. ท่านมักได้รับความไว้วางใจให้ทำงานสำคัญ ๆ ของโรงเรียน	2.976	1.017	ปานกลาง

ตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า ด้านการยอมรับนับถือ ครูในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในการยอมรับนับถือ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.010 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่ม รวมทั้งโอกาสแสดงความคิดเห็น และการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการได้รับการยอมรับในความสามารถ และได้รับความไว้วางใจให้ทำงานสำคัญ ๆ ของโรงเรียน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.206, 3.163, 3.082, 2.976 และ 2.660 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 13
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อปัจจัยจูงใจ
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

รายการ	n = 210		ระดับ ความพึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.469	0.665	ปานกลาง
51. ในโรงเรียนของท่านมีการแบ่งงานที่ชัดเจนพอ	3.124	1.067	ปานกลาง
52. งานที่ท่านทำอยู่นี้เป็นงานที่น่าสนใจ	3.301	0.855	ปานกลาง
53. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ ความถนัดของท่าน	3.646	0.970	มาก
54. งานประจำของท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านได้รับ ความรู้ใหม่เพิ่มเติม	4.502	0.803	มาก
55. ท่านต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัย ในการปฏิบัติงาน	3.586	0.850	มาก

ตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ครูในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.469 ซึ่งเป็นระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงกับความรู้และความถนัด และงานที่ได้รับต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการทำงานรวมทั้งงานประจำที่ปฏิบัติทำให้ได้รับความรู้ใหม่เพิ่มเติม โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 4.502, 3.646 และ 3.586 ตามลำดับ ซึ่งเป็นระดับมาก และงานที่ครูทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ รวมทั้งโรงเรียนมีการแบ่งงานที่ชัดเจนพอ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.301 และ 3.124 ซึ่งเป็นระดับปานกลาง

ตารางที่ 14
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อปัจจัยจุดใจ
ด้านความรับผิดชอบ

รายการ	n = 210		ระดับ ความพึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
ความรับผิดชอบ	3.526	0.714	มาก
56. โรงเรียนของท่านมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามลำดับ	3.402	0.905	ปานกลาง
57. งานในความรับผิดชอบของท่านมีปริมาณเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.543	0.764	มาก
58. ท่านมีส่วนช่วยให้งานของโรงเรียนประสบผลสำเร็จ	3.438	0.306	ปานกลาง
59. ผู้ร่วมงานของท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่	3.324	0.858	ปานกลาง
60. ท่านทราบบทบาทและหน้าที่ในการทำงานของท่านอย่างชัดเจน	3.667	0.760	มาก

ตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า ด้านความรับผิดชอบ ครูในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.526 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูทราบบทบาทและหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจน และงานในความรับผิดชอบของครูมีปริมาณเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.667 และ 3.543 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก สำหรับในด้านการช่วยให้งานโรงเรียนประสบผลสำเร็จ และการมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามลำดับ รวมทั้งผู้ร่วมงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.438, 3.402 และ 3.324 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 15
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อปัจจัยจูงใจ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

รายการ	n = 210		ระดับ ความพึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.130	0.714	ปานกลาง
61. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามลำดับ	3.062	0.956	ปานกลาง
62. ท่านมีโอกาสไปร่วมประชุมฝึกอบรม หรือสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์	3.019	1.040	ปานกลาง
63. ท่านมีโอกาสศึกษาค้นคว้าหรือวิจัยในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่องานที่ปฏิบัติ	2.947	1.048	ปานกลาง
64. ท่านได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ทำ	3.090	1.101	ปานกลาง
65. ท่านได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มากมายจากการทำงานในโรงเรียนนี้	3.657	1.057	มาก

ตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่า ด้านความก้าวหน้าของตำแหน่ง ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.130 ซึ่งเป็นค่าในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มากมายจากการทำงานในโรงเรียนนี้ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.657 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และครูได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ทำ และมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น รวมทั้งโอกาสไปร่วมประชุมฝึกอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ อีกทั้งโอกาสในการศึกษาค้นคว้าวิจัยในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่องานที่ปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.090, 3.062, 3.019 และ 2.947 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 18
 สรุประดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ
 จำแนกเป็นรายด้าน

รายการ	n = 210		ระดับ ความพึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
ปัจจัยค้ำจุน	3.290	0.787	ปานกลาง
นโยบายและการบริหาร	3.424	0.839	ปานกลาง
การนิเทศงาน	3.255	0.838	ปานกลาง
สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.481	0.903	ปานกลาง
สภาพการทำงาน	3.338	0.729	ปานกลาง
เงินเดือน	3.020	0.810	ปานกลาง
ปัจจัยส่วนตัว	3.282	0.688	ปานกลาง
สถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง	3.556	0.736	มาก
ความมั่นคงในการทำงาน	3.168	0.784	ปานกลาง
ปัจจัยจูงใจ	3.331	0.715	ปานกลาง
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.522	0.645	มาก
การยอมรับนับถือ	3.010	0.838	ปานกลาง
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.469	0.665	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	3.526	0.714	มาก
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.130	0.714	ปานกลาง

ตารางที่ 18 พิจารณาในภาพรวมแล้ว ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่ศึกษาครั้งนี้มีความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้น สถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

สำหรับปัจจัยจูงใจ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก แต่ในด้านการยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในตำแหน่ง รวมทั้งลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 17
เปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ต่อปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ
ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ

การปฏิบัติงาน	เพศชาย			เพศหญิง			t
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
ปัจจัยค้ำจุน							
1. นโยบายและการบริหาร	3.580	0.524	มาก	3.240	0.830	ปานกลาง	2.96**
2. การนิเทศงาน	3.360	0.818	ปานกลาง	3.126	0.854	ปานกลาง	2.00*
3. สัมพันธภาพกับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.589	0.865	มาก	3.354	0.940	ปานกลาง	1.87
4. สภาพการทำงาน	3.393	0.702	ปานกลาง	3.271	0.761	ปานกลาง	1.19
5. เงินเดือน	3.083	0.795	ปานกลาง	2.956	0.829	ปานกลาง	1.10
6. ปัจจัยส่วนตัว	3.351	0.627	ปานกลาง	3.198	0.749	ปานกลาง	1.58
7. สถานภาพทางสังคมของ ตำแหน่ง	3.743	0.686	มาก	3.362	0.701	ปานกลาง	3.90**
8. ความมั่นคงในการทำงาน	3.270	0.774	ปานกลาง	3.063	0.783	ปานกลาง	1.90
ปัจจัยจูงใจ							
9. ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	3.573	0.642	มาก	3.463	0.649	ปานกลาง	1.21
10. การยอมรับนับถือ	3.109	0.794	ปานกลาง	2.894	0.873	ปานกลาง	1.83
11. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.109	0.629	ปานกลาง	3.385	0.701	ปานกลาง	1.76
12. ความรับผิดชอบ	3.549	0.640	มาก	3.479	0.781	ปานกลาง	0.97
13. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.252	0.667	ปานกลาง	2.989	0.751	ปานกลาง	2.64**

* $p < 0.05$

** $p < 0.01$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างกัน ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร ครูเพศชายมีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.580 ครูเพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.240 เมื่อนำมาเปรียบเทียบพบว่า ครูเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านการนิเทศงาน ครูเพศชายมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.360 ครูเพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.126 เมื่อนำมาเปรียบเทียบพบว่า ครูเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านสถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง ครูเพศชายมีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.743 ครูเพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.362 เมื่อนำมาเปรียบเทียบพบว่า ครูเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ครูเพศชายมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.252 ครูเพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.989 เมื่อนำมาเปรียบเทียบพบว่า ครูเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 เพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 9 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา โดยครูเพศชาย มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.589 ครูเพศหญิง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.354

2. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ทั้งครูเพศชายและหญิง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.393 และ 3.271 ตามลำดับ

3. ด้านเงินเดือน ทั้งครูเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.083 และ 2.965 ตามลำดับ

4. ด้านปัจจัยส่วนตัว ทั้งครูเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.351 และ 3.198 ตามลำดับ

5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ทั้งครูเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจ

ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.270 และ 3.063 ตามลำดับ

6. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ครูเพศชาย มีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.573 ครูเพศหญิง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.463

7. ด้านการยอมรับนับถือ ทั้งครูเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.109 และ 2.894 ตามลำดับ

8. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ทั้งครูเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.109 และ 3.385 ตามลำดับ

9. ด้านความรับผิดชอบ ครูเพศชาย มีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.549 ครูเพศหญิง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.479 ตามลำดับ

ตารางที่ 18

เปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ต่อปัจจัยค่าจุนและปัจจัยจูงใจ
ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา

การปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรีและสูงกว่า			t
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
ปัจจัยค่าจุน							
1. นโยบายและการบริหาร	3.623	0.820	มาก	3.345	0.894	ปานกลาง	2.22*
2. การนิเทศงาน	3.377	0.687	ปานกลาง	3.205	0.894	ปานกลาง	1.49
3. สัมพันธภาพกับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.639	0.857	มาก	3.412	0.918	ปานกลาง	1.71
4. สภาพการทำงาน	3.492	0.622	ปานกลาง	3.277	0.706	ปานกลาง	2.12*
5. เงินเดือน	3.070	0.704	ปานกลาง	2.903	0.849	ปานกลาง	0.66
6. ปัจจัยส่วนตัว	3.295	0.641	ปานกลาง	3.272	0.708	ปานกลาง	0.23
7. สถานภาพทางสังคมของ ตำแหน่ง	3.683	0.701	มาก	3.500	0.748	มาก	1.07

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 18 (ต่อ)

การปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรีและสูงกว่า			t
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
8. ความมั่นคงในการทำงาน <u>ปัจจัยจูงใจ</u>	3.295	0.715	ปานกลาง	3.116	0.810	ปานกลาง	1.57
9. ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	3.533	0.650	มาก	3.521	0.646	มาก	0.13
10. การยอมรับนับถือ	3.050	0.872	ปานกลาง	2.993	0.829	ปานกลาง	0.43
11. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.533	0.623	มาก	3.446	0.683	ปานกลาง	0.89
12. ความรับผิดชอบ	3.590	0.642	มาก	3.503	0.744	มาก	0.85
13. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.183	0.567	ปานกลาง	3.108	0.765	ปานกลาง	0.77

* $p < 0.05$

ตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างกัน 2 ด้าน คือ

1. ด้านนโยบายและการบริหาร ครูที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.623 ครูที่มีการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.345 เมื่อนำมาเปรียบเทียบพบว่า ครูที่มีการศึกษาต่างกันนี้มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
2. ด้านสภาพการทำงาน ครูที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในระดับปานกลางค่อนข้างมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.492 ครูที่มีการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.277 เมื่อนำมาเปรียบเทียบพบว่า ครูที่มีการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษา 1 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน คือมีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่า มีค่าพึงพอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 11 ด้าน คือ

1. ด้านการนิเทศงาน ครูที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.377 และ 3.205 ตามลำดับ
2. ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ครูที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.639 ครูที่มีการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.412
3. ด้านเงินเดือน ทั้งครูที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.670 และ 2.993 ตามลำดับ
4. ด้านปัจจัยส่วนตัว ทั้งครูที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.295 และ 3.272 ตามลำดับ
5. ด้านสภาพภาพทางสังคมของตำแหน่ง ทั้งครูที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.683 และ 3.500 ตามลำดับ
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ทั้งครูที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.295 และ 3.116 ตามลำดับ
7. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งครูที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก และมีค่าคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกัน คือ 3.533 และ 3.521 ตามลำดับ
8. ด้านการยอมรับนับถือ ทั้งครูที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.050 และ 2.993 ตามลำดับ
9. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ครูที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.533 ครูที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.446
10. ด้านความรับผิดชอบ ทั้งครูที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.590 และ 3.503 ตามลำดับ
11. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ทั้งครูที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และมีค่าคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกัน คือ 3.183 และ 3.108 ตามลำดับ

ตารางที่ 19
เปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ต่อปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ
ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพการจ้างงาน

การปฏิบัติงาน	บรรจุแล้ว			ยังไม่ได้รับการบรรจุ			t
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
ปัจจัยค้ำจุน							
1. นโยบายและการบริหาร	3.422	0.869	ปานกลาง	3.444	0.769	ปานกลาง	-0.18
2. การนิเทศงาน	3.242	0.881	ปานกลาง	3.302	0.723	ปานกลาง	-0.49
3. สัมพันธภาพกับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.461	0.930	ปานกลาง	3.518	0.841	มาก	-0.42
4. สภาพการทำงาน	3.318	0.738	ปานกลาง	3.388	0.097	ปานกลาง	0.35
5. เงินเดือน	3.027	0.802	ปานกลาง	2.981	0.843	ปานกลาง	-0.48
6. ปัจจัยส่วนตัว	3.266	0.677	ปานกลาง	3.321	0.728	ปานกลาง	-0.48
7. สถานภาพทางสังคมของ ตำแหน่ง	3.556	0.745	มาก	3.554	0.725	มาก	-0.01
8. ความมั่นคงในการทำงาน	3.131	0.784	ปานกลาง	3.283	0.794	ปานกลาง	-1.21
ปัจจัยจูงใจ							
9. ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	3.553	0.639	มาก	3.434	0.665	ปานกลาง	1.13
10. การยอมรับนับถือ	3.039	0.860	ปานกลาง	2.923	0.788	ปานกลาง	0.90
11. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.526	0.678	มาก	3.321	0.613	ปานกลาง	2.04*
12. ความรับผิดชอบ	3.523	0.735	มาก	3.537	0.655	ปานกลาง	-0.13
13. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.105	0.738	ปานกลาง	3.185	0.646	ปานกลาง	-0.75

* $p < 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ที่มีสถานภาพการจ้างงานต่างกัน มีความพึงพอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างกัน เพียงด้านเดียว คือ

1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ครูที่บรรจุแล้วมีความพึงพอใจในด้านนี้ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.526 ส่วนครูที่ยังไม่ได้รับการบรรจุ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.321 เมื่อนำมาเปรียบเทียบพบว่า ครูที่มีสถานภาพการจ้างงานต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้

และจากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ที่มีสถานภาพการจ้างงานต่างกัน คือ เป็นครูที่บรรจุแล้ว และยังไม่ได้รับการบรรจุ มีความพึงพอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 12 ด้าน คือ

1. ด้านนโยบายและการบริหาร ครูที่บรรจุแล้ว และยังไม่ได้รับการบรรจุ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และมีค่าคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกัน คือ 3.422 และ 3.444 ตามลำดับ

2. ด้านการนิเทศงาน ครูที่บรรจุแล้ว และยังไม่ได้รับการบรรจุ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย คือ 3.242 และ 3.302 ตามลำดับ

3. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ครูที่บรรจุแล้ว มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.461 ยังไม่ได้รับการบรรจุ มีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.518

4. ด้านสภาพการทำงาน ทั้งครูที่บรรจุแล้ว และยังไม่ได้รับการบรรจุ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.318 และ 3.388 ตามลำดับ

5. ด้านเงินเดือน ทั้งครูที่บรรจุแล้ว และยังไม่ได้รับการบรรจุ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย คือ 3.027 และ 2.981 ตามลำดับ

6. ด้านปัจจัยส่วนตัว ทั้งครูที่บรรจุแล้ว และยังไม่ได้รับการบรรจุ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย คือ 3.266 และ 3.321 ตามลำดับ

7. ด้านสถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง ทั้งครูที่บรรจุแล้ว และยังไม่ได้รับการบรรจุ มีความพึงพอใจในระดับมาก และมีค่าคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงมาก คือ 3.556 และ 3.554

8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ทั้งครูที่บรรจุแล้ว และยังไม่ได้รับการบรรจุ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.131 และ 3.283 ตามลำดับ

9. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งครูที่บรรจุแล้ว และยังไม่ได้รับการบรรจุ มีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.553 ครูที่ยังไม่ได้รับการบรรจุ มีความ

พึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.434

10. ด้านการยอมรับนับถือ ทั้งครูที่บรรจุแล้ว และครูที่ยังไม่ได้รับการบรรจุ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.039 และ 2.923 ตามลำดับ

11. ด้านความรับผิดชอบ ทั้งครูที่บรรจุแล้ว และยังไม่ได้รับการบรรจุ มีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.523 และ 3.537 ตามลำดับ

12. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ทั้งครูที่บรรจุแล้ว และครูที่ยังไม่ได้รับการบรรจุ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.105 และ 3.185 ตามลำดับ

ตารางที่ 20

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ จำแนกตามประสบการณ์

การปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 1 ปี (n=54)			1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (n=45)			3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี (n=55)			6 ปีขึ้นไป (n=56)			F
	χ	S.D.	ระดับ	χ	S.D.	ระดับ	χ	S.D.	ระดับ	χ	S.D.	ระดับ	
ปัจจัยค่าจ้าง													
1. นโยบายและการบริหาร	3.426	0.742	ปานกลาง	3.622	0.834	มาก	3.416	0.854	ปานกลาง	3.268	0.904	ปานกลาง	1.494
2. การนิเทศงาน	3.358	0.811	ปานกลาง	3.355	0.802	ปานกลาง	3.185	0.826	ปานกลาง	3.143	0.903	ปานกลาง	0.913
3. สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.519	0.841	มาก	3.489	0.815	ปานกลาง	3.582	0.937	มาก	3.339	0.998	ปานกลาง	0.718
4. สภาพการทำงาน	3.444	0.744	ปานกลาง	3.333	0.707	ปานกลาง	3.382	0.782	ปานกลาง	3.196	0.672	ปานกลาง	1.158
5. เงินเดือน	2.979	0.803	ปานกลาง	3.222	0.670	ปานกลาง	3.037	0.823	ปานกลาง	2.870	0.891	ปานกลาง	1.612
6. ปัจจัยส่วนตัว	3.352	0.756	ปานกลาง	3.295	0.594	ปานกลาง	3.327	0.579	ปานกลาง	3.161	0.781	ปานกลาง	0.849
7. สถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง	3.596	0.784	มาก	3.477	0.590	ปานกลาง	3.582	0.762	มาก	3.556	0.816	มาก	0.239
8. ความมั่นคงในการทำงาน	3.302	0.749	ปานกลาง	2.978	0.723	ปานกลาง	3.291	0.786	ปานกลาง	3.073	0.836	ปานกลาง	2.157
ปัจจัยจูงใจ													
9. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.528	0.668	มาก	3.386	0.618	ปานกลาง	3.593	0.630	มาก	3.554	0.658	มาก	0.909
10. การยอมรับนับถือ	3.077	0.788	ปานกลาง	2.977	0.821	ปานกลาง	3.074	0.986	ปานกลาง	2.911	0.745	ปานกลาง	0.496
11. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.415	0.633	ปานกลาง	3.533	0.588	มาก	3.491	0.663	ปานกลาง	3.448	0.761	ปานกลาง	0.295
12. ความรับผิดชอบ	3.537	0.685	มาก	3.511	0.757	มาก	3.611	0.787	มาก	3.446	0.658	ปานกลาง	0.498
13. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.250	0.653	ปานกลาง	3.022	0.621	ปานกลาง	3.218	0.712	ปานกลาง	3.018	0.820	ปานกลาง	1.588

ตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ในทุกด้านกล่าวคือ

1. ด้านนโยบายและการบริหาร ครูที่มีประสบการณ์ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี มีความพึงพอใจในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.622 ส่วนครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี, 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี และ 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.426 และ 3.268 ตามลำดับ
2. ด้านการนิเทศงาน ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน ตั้งแต่ไม่น้อยกว่า 1 ปี, 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี, 3 ปีแต่ไม่เกิน 6 ปี และ 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.358, 3.355, 3.185 และ 3.143 ตามลำดับ
3. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี และ 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี มีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.519 และ 3.582 ตามลำดับ ส่วนครูที่มีประสบการณ์ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี และ 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.489 และ 3.339 ตามลำดับ
4. ด้านสภาพการทำงาน ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน ตั้งแต่ไม่น้อยกว่า 1 ปี, 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี, 3 ปีแต่ไม่เกิน 6 ปี และ 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.444, 3.333, 3.382 และ 3.196 ตามลำดับ
5. ด้านเงินเดือน ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันทุกกลุ่ม คือ น้อยกว่า 1 ปี, 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี, 3 ปีแต่ไม่เกิน 6 ปี และ 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.979, 3.222, 3.037 และ 2.870 ตามลำดับ
6. ด้านปัจจัยส่วนตัว ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันทุกกลุ่ม คือ น้อยกว่า 1 ปี, 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี, 3 ปีแต่ไม่เกิน 6 ปี และ 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.352, 3.295, 3.327 และ 3.161 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ด้านสถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี, 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี และ 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกัน คือ 3.596, 3.582 และ 3.556 ตามลำดับ ส่วนครูที่มีประสบการณ์ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.477
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ครูที่มีประสบการณ์ทั้งน้อยกว่า 1 ปี, 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี, 3 ปีแต่ไม่เกิน 6 ปี และ 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.301, 2.978, 3.291 และ 3.073 ตามลำดับ
9. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี, 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี และ 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.528, 3.593, และ 3.554 ตามลำดับ ส่วนครูที่มีประสบการณ์ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.386
10. ด้านการยอมรับนับถือ ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันทุกกลุ่ม คือ น้อยกว่า 1 ปี, 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี, 3 ปีแต่ไม่เกิน 6 ปี และ 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.077, 2.677, 3.074 และ 2.511 ตามลำดับ
11. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี, 3 ปีแต่ไม่เกิน 6 ปี และ 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.415, 3.491, และ 3.446 ตามลำดับ ส่วนครูที่มีประสบการณ์ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี มีความพึงพอใจในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.533
12. ด้านความรับผิดชอบ ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี, 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี, 3 ปีแต่ไม่เกิน 6 ปี มีความพึงพอใจในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.415, 3.493, และ 3.446 ตามลำดับ ส่วนครูที่มีประสบการณ์ 3 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.446
13. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันทั้ง 4 กลุ่ม คือ ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี, 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี, 3 ปีแต่ไม่เกิน 6 ปี และ 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.250, 3.218, และ 3.018 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 21
เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อปัจจัยค่าจุนและปัจจัยจิตใจ
จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน

การปฏิบัติงาน	ช่างอุตสาหกรรม (n=81)			พาณิชย์กรรมบริหารธุรกิจ (n=84)			อื่น ๆ (n=33)			F
	χ	S.D.	ระดับ	χ	S.D.	ระดับ	χ	S.D.	ระดับ	
ปัจจัยค่าจุน										
1. นโยบายและการบริหาร	3.412	0.791	ปานกลาง	3.447	0.919	ปานกลาง	3.424	0.792	ปานกลาง	0.037
2. การนิเทศงาน	3.238	0.786	ปานกลาง	3.286	0.086	ปานกลาง	3.212	0.927	ปานกลาง	0.113
3. สัมพันธ์ภาพกับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.482	0.895	ปานกลาง	3.388	0.952	ปานกลาง	3.697	0.809	มาก	1.380
4. สภาพการทำงาน	3.376	0.756	ปานกลาง	3.282	0.683	ปานกลาง	3.384	0.822	ปานกลาง	0.378
5. เงินเดือน	2.964	0.739	ปานกลาง	3.050	0.840	ปานกลาง	3.000	0.879	ปานกลาง	0.233
6. ปัจจัยส่วนตัว	3.294	0.614	ปานกลาง	3.262	0.713	ปานกลาง	3.303	0.847	ปานกลาง	0.063
7. สถานภาพทางสังคมของ ตำแหน่ง	3.679	0.668	มาก	3.417	0.715	ปานกลาง	3.697	0.810	มาก	3.415 [*]
8. ความมั่นคงในการทำงาน	3.179	0.714	ปานกลาง	3.082	0.848	ปานกลาง	3.313	0.780	ปานกลาง	1.046
ปัจจัยจิตใจ										
9. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.524	0.638	มาก	3.458	0.668	ปานกลาง	3.727	0.574	มาก	2.115
10. การยอมรับนับถือ	3.061	0.822	ปานกลาง	2.976	0.848	ปานกลาง	3.000	0.880	ปานกลาง	0.217
11. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.500	0.631	มาก	3.365	0.670	ปานกลาง	3.606	0.704	มาก	1.851
12. ความรับผิดชอบ	3.607	0.640	มาก	3.435	0.747	ปานกลาง	3.636	0.742	มาก	1.832
13. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.200	0.632	ปานกลาง	3.036	0.752	ปานกลาง	3.156	0.847	ปานกลาง	1.138

* p < 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ที่มีประเภทวิชาที่สอนต่างกัน มีความพึงพอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ

ด้านสถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง ครูช่างอุตสาหกรรม และครูกลุ่มอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.679 และ 3.697 ตามลำดับ ส่วนครูพาณิชยกรรม มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.417 เมื่อนำมาทดสอบพบว่า ครูที่มีประเภทวิชาที่สอนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งตรงกันสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้

อย่างไรก็ตามเมื่อได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Pair Comparison) หลังจากการใช้ F-test โดยใช้สูตรของ Scheffe' แล้วปรากฏว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม เมื่อเปรียบเทียบทีละคู่ มีค่าน้อยกว่า S ของ Scheffe' ทุกคู่ ดังนี้

การหาค่า S โดยใช้สูตร

$$S = \sqrt{(k-1) F_{(k-1, N-k)} MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ

$$S = \text{ค่าเปรียบเทียบของแต่ละคู่}$$

$$k = 3$$

$$N = 198$$

$$\alpha = .05 (3, 195) = 3.00$$

$$MS_w = .5079$$

$$n_1 = 81$$

$$n_2 = 84$$

$$n_3 = 33$$

ผลการคำนวณปรากฏดังนี้

$$X_1 - X_2 = 3.679 - 3.417 = 0.262 \quad S_{1,2} = 0.269$$

$$X_1 - X_3 = 3.679 - 3.697 = -0.018 \quad S_{1,3} = 0.360$$

$$X_2 - X_3 = 3.417 - 3.697 = -0.280 \quad S_{2,3} = 0.357$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS/PC+ เพื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) เฉพาะตัวแปร 2 ตัว คือ ประเภทวิชาที่สอนกับ สถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง ซึ่งจะคำนวณค่า Scheffé' ไว้ด้วย ปรากฏว่าผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับความเชื่อมั่น .05 เช่นเดียวกัน จากการสอบถาม ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้โปรแกรม SPSS/PC+ ได้รับการชี้แจงว่าเป็นลักษณะพิเศษของการเปรียบเทียบวิธี Scheffé' ที่จะชี้ผลความแตกต่าง เมื่อค่า F-test มีนัยสำคัญอย่างมาก ๆ เท่านั้น จึงไม่สามารถระบุได้ว่า ครูที่สอนประเภทวิชาใด มีความพึงพอใจในสถานภาพทางสังคมของตำแหน่งแตกต่างกัน แต่หากจะดูจากค่าเฉลี่ยจะเห็นว่าครูที่สอนประเภทวิชาสามัญมีความพึงพอใจในสถานภาพทางสังคมของตำแหน่งสูงที่สุดในขณะเดียวกันครูที่สอนวิชาพาณิชยกรรมมีความพึงพอใจในด้านนี้ต่ำที่สุด

จากข้อมูลในตารางที่ 21 เช่นเดียวกันแสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 1 ที่มีประเภทวิชาที่สอนต่างกัน คือ ครูช่างอุตสาหกรรม ครูพาณิชยกรรมและครูกลุ่มอื่น ๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ 12 ด้าน คือ

1. ด้านนโยบายและการบริหาร ทั้งครูช่างอุตสาหกรรม ครูพาณิชยกรรม และครูกลุ่มอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกันคือ 3.412, 3.447 และ 3.424 ตามลำดับ
2. ด้านการนิเทศงาน ครูช่างอุตสาหกรรม ครูพาณิชยกรรม และครูกลุ่มอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.238, 3.286 และ 3.212 ตามลำดับ
3. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ครูช่างอุตสาหกรรม และครูพาณิชยกรรม มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.482 และ 3.388 ตามลำดับ ส่วนครูกลุ่มอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.697
4. ด้านสภาพการทำงาน ครูที่มีประเภทวิชาสอนต่าง ๆ กัน ทั้งครูช่างอุตสาหกรรม ครูพาณิชยกรรม และครูกลุ่มอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.376, 3.286 และ 3.364 ตามลำดับ
5. ด้านเงินเดือน ครูที่มีประเภทวิชาสอนต่างกัน ทั้งครูช่างอุตสาหกรรม ครูพาณิชยกรรม และครูกลุ่มอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.964, 3.050 และ 3.000 ตามลำดับ
6. ด้านปัจจัยส่วนตัว ครูช่างอุตสาหกรรม ครูพาณิชยกรรม และครูกลุ่มอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.294, 3.262 และ 3.303 ตามลำดับ

7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ครูช่างอุตสาหกรรม ครูพาณิชยกรรม และครูกลุ่มอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.179, 3.082 และ 3.313 ตามลำดับ

8. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ครูช่างอุตสาหกรรม และครูกลุ่มอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.524 และ 3.727 ตามลำดับ ส่วนครูพาณิชยกรรม มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย 3.458

9. ด้านการยอมรับนับถือ ครูที่มีประเภทวิชาสอนต่างกัน ทั้งครูช่างอุตสาหกรรม ครูพาณิชยกรรม และครูกลุ่มอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย 3.061, 2.976 และ 3.000 ตามลำดับ

10. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ครูช่างอุตสาหกรรม และครูกลุ่มอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.500 และ 3.606 ตามลำดับ ส่วนครูพาณิชยกรรม มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.365

11. ด้านความรับผิดชอบ ครูช่างอุตสาหกรรม และครูกลุ่มอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกัน คือ 3.607 และ 3.636 ตามลำดับ ส่วนครูพาณิชยกรรม มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.435

12. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ทั้งครูช่างอุตสาหกรรม ครูพาณิชยกรรม และครูกลุ่มอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.200, 3.036 และ 3.156 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 1 และ เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทวิชาที่ทำการสอน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ซึ่งทำการคัดเลือกและสุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนทั้ง 11 โรงเรียน โดยเลือกครูในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่า 15 คน ทุกคนเป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่เหลือสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน โดยเป็น เพศชาย 113 คน เพศหญิง 97 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครู ที่ได้รับการบรรจุแล้ว มีระดับการศึกษาอยู่ในชั้นปริญญาตรี มีประสบการณ์ในโรงเรียนปัจจุบันอยู่ในช่วงระหว่าง 3 ปี จนถึง 6 ปีขึ้นไป และเป็นครูสอนวิชาประเภทช่างอุตสาหกรรม และประเภทวิชาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ จำนวนเท่ากัน คือ กลุ่มละ 85 คน ที่เหลืออีก 40 คน เป็นครูสอนวิชาอื่น ๆ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบให้ค่าน้ำหนัก (Rating Scale Questionnaire) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปหรือข้อมูลส่วนตัวของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 คำถามเป็นแบบเลือกตอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
 ในเขตการศึกษา 1 ที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ คำถามเป็นแบบให้คำน้ำหนักร
 ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทุกโรงเรียน จึงได้แบบสอบถามคืน 100
 เฟอร์เซ็นต์

ผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขต
 การศึกษา 1

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
 ในเขตการศึกษา 1 ครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านต่าง ๆ
 รวม 13 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน
 และผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน ปัจจัยส่วนตัว สถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง
 ความมั่นคงในการทำงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่
 ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยศึกษาความพึงพอใจแต่ละประเด็นของ
 ด้านต่าง ๆ แต่ละด้าน และความพึงพอใจเป็นรายด้าน ตามลำดับ

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า

1.1 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ส่วนใหญ่มีความ
 พึงพอใจในประเด็นต่าง ๆ ในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากและปานกลาง มีเพียง 3 ด้านเท่านั้น
 ที่ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจประเด็นต่าง ๆ ของ
 ด้านนั้น ๆ ในระดับปานกลางเพียงระดับเดียวทุกข้อ ได้แก่ ด้านเงินเดือน ซึ่งเป็นปัจจัยค่าจูน
 และด้านปัจจัยส่วนตัว ด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจ ไม่มีด้านใดเลยที่ครูมีความ
 พึงพอใจในระดับมากเพียงอย่างเดียวหรือต่ำกว่าระดับปานกลาง

1.2 ในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยเฉลี่ย
 เป็นรายด้าน รวม 13 ด้านนั้น ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความ
 พึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และระดับมาก ดังนี้

ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจ
 ในการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยในระดับมาก ในด้านต่าง ๆ รวม 3 ด้าน เป็นปัจจัยค่าจูนเพียง
 ด้านเดียว คือ ด้านสถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง และเป็นปัจจัยจูงใจ 2 ด้าน คือ ด้าน
 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบ

ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย ในระดับปานกลาง รวม 10 ด้าน โดยเป็นปัจจัยจำจุน 7 ด้าน คือ

ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านการนิเทศงาน

ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

ด้านสภาพการทำงาน

ด้านเงินเดือน

ด้านปัจจัยส่วนตัว

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

และเป็นปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน คือ

ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2. การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน โดยการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในแต่ละด้าน ทั้ง 13 ด้าน ของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้างงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทวิชาที่ทำการสอน ดังนี้

เพศ ทำการศึกษาระหว่างครูเพศชายกับเพศหญิง

ระดับการศึกษา ทำการศึกษาระหว่างครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับครูที่มีวุฒิปริญญาตรี หรือสูงกว่า

สถานภาพการจ้างงาน ทำการศึกษาระหว่างครูที่บรรจุแล้วกับครูที่ยังไม่ได้รับการบรรจุ

ประสบการณ์ในการทำงาน ทำการศึกษาระหว่างครู 4 กลุ่ม ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี ครูที่มีประสบการณ์ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี ครูที่มีประสบการณ์ 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี และครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 6 ปีขึ้นไป

ประเภทวิชาที่สอน ทำการศึกษาระหว่างครู 3 กลุ่ม ได้แก่ ครูช่างอุตสาหกรรม ครูพาณิชย์กรรม/บริหารธุรกิจ และครูที่สอนวิชาสามัญ

ในการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ของครูแต่ละกลุ่มดังกล่าว ใช้วิธีการทดสอบโดยใช้ค่าทางสถิติ t-test และ F-test ผลปรากฏว่า

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน คือ ครูเพศหญิงและเพศชาย ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในด้านต่าง ๆ รวม 4 ด้าน เป็นปัจจัยค่าจุน 3 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน และด้านสถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง และเป็นปัจจัยจุดใจด้านเดียว คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในด้านต่าง ๆ 2 ด้าน เป็นปัจจัยค่าจุนทั้งหมด คือ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน

2.3 ครูที่มีสถานภาพการจ้างงานต่างกัน ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เพียงด้านเดียว ซึ่งเป็นปัจจัยค่าจุน คือ สภาพการทำงาน

2.4 ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันในทุกด้าน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.5 ครูที่มีประเภทวิชาที่สอนต่างกัน ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เพียงด้านเดียวซึ่งเป็นปัจจัยค่าจุน คือ ด้านสถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง

จากผลการวิจัยดังกล่าววิเคราะห์ความพึงพอใจโดยสรุปได้ดังนี้

1. จากการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 จะพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านต่าง ๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยแล้ว จะเห็นว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางที่ใกล้เคียงกับระดับมาก ดังนั้น อาจสรุปได้ว่า ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

2. ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ในระดับมาก ในด้านสถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบ โดยเฉพาะในเรื่อง ความภูมิใจในโรงเรียน การยอมรับนับถือในงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ ปริมาณงานกับความรู้ เป็นต้น โดยที่มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และความก้าวหน้าในงานไม่มากนัก ซึ่งอาจจะแสดงให้เห็นว่า การได้รับการยอมรับนับถือในสังคมในหน้าที่การงาน การได้รับความไว้วางใจและการได้รับเกียรติ จะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานได้มากกว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ

3. ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ส่วนใหญ่ไม่ว่าจะมีสถานภาพในการจ้างงานอย่างไร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ แทบทุกด้าน ในระดับปานกลางที่มีความพึงพอใจมากที่สุดและน้อยมีเพียงส่วนน้อย ทั้งนี้ อาจจะเป็นไปได้ว่า การจัดลำดับความพึงพอใจค่อนข้างดีในแบบสอบถามมีหลายระดับมากเกินไป คือ มีตั้งแต่ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด รวม 5 ระดับ จึงอาจมีส่วนทำให้ความพึงพอใจของครูในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันมากนัก

4. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันถึง 4 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านสถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยครูเพศชาย มีระดับความพึงพอใจสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่า โดยทั่วไปแล้ว เพศชายจะมีความคล่องตัวในการทำงาน มีลักษณะความเป็นผู้นำมากกว่าเพศหญิง จึงมักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษ หรือได้รับมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้ามากกว่าเพศหญิง จึงทำให้เกิดความพึงพอใจสูงกว่า ซึ่งอาจจะกล่าวได้ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษการได้รับโอกาสในการฝึกอบรม การศึกษาต่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่การปฏิบัติงาน

5. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ในด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน ในทั้ง 2 ด้าน ดังกล่าวนี้นี้ สูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ซึ่งคงเป็นเพราะว่า ครูที่มีการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่ามีความต้องการที่จะทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ และท้าทายความสามารถที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น ดังนั้นการที่ครูได้แสดงความสามารถพิเศษ จะเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่วนผู้ที่จบระดับปริญญาตรีนั้น อาจจะทำให้เห็นว่า งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมแล้ว

6. ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ที่มีสถานภาพการจ้างงานต่างกัน คือ ครูที่บรรจุแล้ว และครูที่ยังไม่ได้รับการบรรจุ มีความพึงพอใจแตกต่างกันในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน กล่าวคือ ครูที่บรรจุเป็นลูกจ้างแล้ว มีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่ยังไม่ได้รับบรรจุ เนื่องจากมีโอกาสได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ น่าสนใจได้ตั้งแต่ต้น ส่วนครูที่ยังไม่ได้รับการบรรจุ อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาจำเป็นต้องมอบหมายงานให้ครูที่บรรจุแล้วรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญมากกว่าครูที่ยังไม่ได้รับการบรรจุ ประกอบกับอาจจะเป็นเพราะว่าระยะเวลาการทดลองงานยังสั้นเกินไปที่จะเรียนรู้งานของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ทำให้ขาดโอกาสที่จะได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการ ซึ่งปกติแล้วต้องปฏิบัติงานในโรงเรียนมาเป็นระยะเวลาหนึ่งก่อน เปรียบเสมือนการทดลองงาน หลังจากได้พิจารณาผลงานแล้ว

โรงเรียนจึงจะบรรจุเป็นลูกจ้างหรือครูที่ถาวร

7. ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ที่มีประเภทวิชาที่สอนต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันเพียงด้านเดียว คือ ในด้านสถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง ซึ่งสังเกตได้ว่า โรงเรียนที่เลือกทำการศึกษาครั้งนี้ เป็นโรงเรียนอาชีวศึกษาจึงทำให้ครูช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจมากกว่าครูประเภทวิชาอื่น ๆ ซึ่งเป็นวิชาสามัญ เนื่องจากอาจจะมิใช่ชั่วโมงสอนมากกว่าได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถของตนเองมากกว่า ตลอดจนบรรยากาศในโรงเรียนอาจจะเอื้อต่อการทำงานของครูช่างมากกว่าครูสามัญ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น มีความสอดคล้องกับทฤษฎีจูงใจค้ำจุน (Motivation-Hygiene Factor) หรือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg และคณะ) ซึ่งเป็นแนวความคิดพื้นฐานในการวิจัยครั้งนี้ว่า ปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน ปัจจัยส่วนตัว สถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง ความมั่นคงในการทำงาน และปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ตามลำดับ

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า การที่ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ 13 ด้าน ในระดับมากและปานกลางนั้น นับได้ว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจทั้งในปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ อันจะเป็นสิ่งส่งเสริมสนับสนุนให้ครูอยากทำงานอยู่ตลอดเวลาและมุ่งทำงานตามหน้าที่ โดยเฉพาะการที่ครูมีความพึงพอใจในระดับมาก ในด้านสถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีทั้งปัจจัยค้ำจุน (สถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง) และปัจจัยจูงใจ (ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบ) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูและทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

ดังนั้น เมื่อนำผลการวิจัยมาพิจารณาในแนวคิดทางทฤษฎีของ Herzberg ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ อาจสรุปได้ว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้างงาน และประเภทวิชาที่สอน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวนี้ ตรงกับผลการวิจัยของ คำนิง นกแก้ว ซึ่งได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 และพบว่า เพศมีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน และผลการวิจัยของ ยุคล ทองตัน ซึ่งได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัย และพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจ ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง แต่ผลการวิจัยดังกล่าวนี้แตกต่างกับผลการวิจัยของ พิศพรต ทุ่นเจริญ ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และพบว่า เพศ, อายุ และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยของ ยุคล ทองตัน พบว่า เพศ และลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติไม่ทำให้ข้าราชการมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน และผลการวิจัยของ คำนิง นกแก้ว พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน

อย่างไรก็ตาม ในงานวิจัยของ คำนิง นกแก้ว พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่ทำ มีส่วนทำให้ครูมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ในขณะที่การวิจัยครั้งนี้ พบว่า สถานภาพของสังคมตำแหน่ง ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบ ทำให้ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกันเพียงด้านเดียวคือ "ความรับผิดชอบ" ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ความรับผิดชอบของการเป็นครูมีความสำคัญต่ออาชีพเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นครูในโรงเรียนรัฐบาลหรือโรงเรียนเอกชนก็ตาม นอกจากนี้การได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะของงานที่ทำ ซึ่งเป็นปัจจัยอีก 2 ประการ ที่ส่งผลให้ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น น่าจะมีความสัมพันธ์หรือคล้ายคลึงกันกับสถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง ที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงอาจกล่าวได้ว่า การวิจัยนี้มีข้อค้นพบที่สอดคล้องกับการวิจัยของ คำนิง นกแก้ว เป็นส่วนใหญ่

ส่วนการวิจัยของ ยุคล ทองตัน เปล่งศรี อิงคนินันท์ และพิศพรต ทุ่นเจริญนั้น เป็นการวิจัยที่ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการในสถาบันระดับอุดมศึกษา ซึ่งโดยปกติแล้วจะมีสภาพแวดล้อมและแนวนโยบายการบริหารงานบุคคลที่ค่อนข้างจะแตกต่างจากโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เช่น ขนาดของสถาบัน ปริมาณข้าราชการ งบประมาณ และความมั่นคงและ

ศักดิ์ศรีของตำแหน่งหน้าที่ เป็นต้น ด้วยเหตุผลและสภาพดังกล่าว จึงอาจจะมีส่วนที่ทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุดที่ปรากฏในงานวิจัยทั้ง 3 เรื่องดังกล่าว นั้น เป็นปัจจัยเกี่ยวกับระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และความมั่นคงในงานเป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานบันขนาดเล็ก มีผู้ร่วมงานไม่มากนัก และความมั่นคงของตำแหน่งงาน ตลอดจนเงินเดือนและค่าตอบแทน ก็ขึ้นอยู่กับสถานภาพทางการเงินของโรงเรียนเป็นสำคัญ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าว จึงอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาจากการเปรียบเทียบผลการวิจัย โดยภาพรวมแล้วอาจสรุปได้ว่าการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีตัวแปรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่างานวิจัยอื่น ๆ ที่กล่าวถึงข้างต้น โดยเฉพาะในด้านเพศ ซึ่งมีข้อสังเกตว่า งานวิจัยอื่น ๆ เป็นการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานของรัฐซึ่งมีสถานะภาพเป็นข้าราชการ แต่การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาในหน่วยงานเอกชน นอกจากนี้ ลักษณะของสาขาวิชาที่เปิดสอน ซึ่งมีช่วงอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมเป็นส่วนใหญ่ อาจจะทำให้มีความเหมาะสมกับครูเพศชาย และเพศหญิง เป็นการเฉพาะดังนั้น ความแตกต่างดังกล่าว จึงอาจจะสืบเนื่องมาจากระบบการบริหารของหน่วยงานคือ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา และลักษณะของสาขาวิชาที่เปิดสอน อาจส่งผลต่อความพึงพอใจของครูผู้ชายและครูผู้หญิงก็เป็นได้ ทั้งนี้อาจจะพิจารณาไปถึงระดับความพึงพอใจในความมั่นคงในงาน ที่อยู่ในระดับปานกลาง และผลการศึกษาของ พา โขยเดช ที่กล่าวถึงบุคลากรหลักของโรงเรียนเอกชนคือ ครูที่ลาออกจากโรงเรียนเอกชนมีผลส่วนหนึ่งมาจากการขาดโอกาสที่จะก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ยังไม่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ได้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ในผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ครูมีความภูมิใจในโรงเรียน และรู้สึกเป็นเกียรติที่ได้ทำงานในโรงเรียนนั้น ๆ มากกว่าความพึงพอใจในเงินเดือน ดังนั้นจึงน่าจะเป็นแนวคิดในระบบการจัดการของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ซึ่งควรคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียน การบริหารงานที่เป็นมาตรฐาน อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ดีขึ้น
2. จากผลการวิจัยพบว่า การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ และการที่ครูได้แสดงความสามารถพิเศษจะเป็นการสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จึงควรได้เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถ หรือ

มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น หรือปฏิบัติงานในด้านนโยบาย หรือการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งจะทำให้ครูเกิดขวัญกำลังใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

3. จากผลการวิจัยพบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจ ในด้านสถานภาพทางสังคมของตำแหน่งมากกว่าครูประเภทวิชาอื่น ๆ เนื่องจากครูช่างอุตสาหกรรมอาจจะมีชั่วโมงสอนมากกว่าครูที่สอนวิชาอื่น ๆ จึงได้รับการยอมรับมากกว่า ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จึงน่าจะได้นำคำนี้ถึงครูประเภทวิชาอื่น ๆ อาทิเช่น ครูวิชาสามัญ โดยอาจมอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ หรือให้ความสำคัญในวิชาสามัญเพิ่มขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพการเรียน การสอนมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ผู้ที่จะทำการวิจัยน่าจะได้อีกเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อดูว่าปัจจัยที่สำคัญได้แก่อะไรบ้าง ซึ่งผู้บริหารน่าจะได้นำคำนี้ถึง และนำไปปรับปรุงการดำเนินงาน อันจะมีผลต่อการสร้างขวัญ กำลังใจ และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
2. การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 และการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนรัฐบาล ในลักษณะที่โรงเรียนดังกล่าวนี้เป็นโรงเรียนที่มีการเรียนการสอนประเภทเดียวกัน แต่อาจจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่างกัน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงาน
3. การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนั้น เพื่อหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน

บรรณานุกรม

- คำนึ่ง นกแก้ว. "ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- จุมพล พูลภัทรชีวิต. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลของโรงเรียนเอกชน : ข้อความพิจารณาจากผลงานวิจัย." วารสารการศึกษาแห่งชาติ. ปีที่ 23 ฉบับที่ 6 (สิงหาคม-กันยายน 2532).
- ชนะ กลินาร์. "แนวคิดการพัฒนากำลังคนทางอาชีวศึกษา เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษ นักศึกษาปริญญาโท." กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2530.
- ชัยณรงค์ มณเฑียรวิเชียรฉาย. "มองการศึกษาอีกมุมมองหนึ่งของการศึกษาเอกชน," วารสารการศึกษาแห่งชาติ. ปีที่ 23 ฉบับที่ 6 (สิงหาคม-กันยายน 2532).
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. คู่มือการวิจัย : การเขียนรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2532.
- ปราณี อารยะศาสตร์. "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.
- เปล่งศรี อังคนินันท์. "ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- สุดดี สัตยมานะ. การบริหารรัฐกิจ (กรุงเทพมหานคร : มงคลการพิมพ์, 2514).

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- พนม พงษ์ไพบูลย์. "ทัศนะบางประการเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน." วารสารการศึกษาแห่งชาติ. ปีที่ 23 ฉบับที่ 6 (สิงหาคม-กันยายน, 2532).
- พา ไชยเดช. "ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์" วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514.
- พิรพรด หุ่นเจริญ. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2525.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- เมธี บิลันธนานนท์. การบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2532. (อัตลำน่าว)
- ยุคล ทองตัน. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2529.
- วรรณภา ณ สงขลา. "บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ." สารนิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.
- วิจิตร วรุตบางกูร, กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์ และสุพิชญา อีระกุล. นิเทศการศึกษา. (สมุทรปราการ : ชนิษฐาการพิมพ์และโฆษณา, 2520).
- สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 7, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2523).
- สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลคนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526).

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สวาสดี้ ไชยคุณา. "หัวใจของการอาชีวศึกษาคือวิชาชีพ บัณฑิตส่งเสริมในการจัดอาชีวศึกษา คือครูอาชีวะ." วารสารอาชีวศึกษา, (พฤศจิกายน, 2528).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520. (เอกสารอัดสำเนา)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529). (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พัฒนศึกษา จำกัด, 2524).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534). (กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, 2529).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520. (กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, 2523).

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สถิติการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2530. (กรุงเทพมหานคร : พี.เอ ลีฟวิ่ง จำกัด, 2532).

อรพินธุ์ พูนนารถ. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของอาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครู." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

อำไพ อินทรประเสริฐ. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

Beer, M. "Organizational Size and Job Satisfaction." *Academy of Management Journal*. New York : McGraw-Hill Book Company, 1964.

Blum, M.L. and Naylor, J.C. *Industrial Psychology*. New York : Harper and Row Publisher, 1968.

- Davis, K. and Newstrom, J.W. **Human Behavior at Work : Organizational Behavior.** New York : McGraw-Hill Book Company, 1981.
- Feldman, D.C. and Arnold, H.J. **Management Individual and Group Behavior in Organizations.** Tokyo : McGraw-Hill International Book Company, 1983.
- Good, Cater. V. **Dictionary of Education.** New York : McGraw-Hill Book Company, 1973.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Synderman, B. **The Motivation to Work.** New York : Wiley, 1959.
- Maslow, A.H. **Motivation and Personality.** New York : Hoyer Bown, 1954.
- Mayo, E. **The Human Relations of An Industrial Civilization,** Cambridge Mass : Harvard University, 1933.
- Price, J.L. **Handbook of Organizational Measurement.** Massachusetts : D.C. Heath, 1972.
- Schein, E.H. **Organizational Psychology.** 2nd ed., Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, Inc., 1970.
- Strauss, G. and Sayless, L.R. **Strauss and Sayless Behavioral Strategies for Managers.** Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, 1980.
- Taylor, F.W. **The Principles of Scientific Management.** New York : Harper, 1971.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1507.3/ว 65

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

30 เมษายน 2533

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร. เซ็น แก้วยศ

ด้วย บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจสอบแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางชนากานต์ ยืนยง ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 1"

บัณฑิตวิทยาลัย หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
รักษาราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3267320-9 ต่อ 393

ที่ ทม 1507.3/66



บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

30 เมษายน 2533

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ด้วย นางชนากานต์ ยืนยง เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 1"

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านดังต่อไปนี้ คือ

- | | |
|--|---------------------------------|
| 1. โรงเรียนเทคโนโลยีนครปฐม | 2. โรงเรียนช่างสำรวจปทุมวิทยา |
| 3. โรงเรียนนครปฐมเทคโนโลยี | 4. โรงเรียนอาชีวศึกษานครชัยศรี |
| 5. โรงเรียนภาคประสิทธิ์แผนกพาณิชยการ | 6. โรงเรียนพงษ์สวัสดิ์พาณิชยการ |
| 7. โรงเรียนเทคโนโลยีไทยสุริยชนบทบุรี | 8. โรงเรียนพาณิชยการนนทบุรี |
| 9. โรงเรียนกรุงเทพเทคนิคนนท์
(รวมภาคบ่าย) | 10. โรงเรียนเทคโนโลยีแหลมทอง |
| 11. โรงเรียนเทคโนโลยีปทุมธานี | 12. โรงเรียนเกริกวิทยาลัย |
| 13. โรงเรียนชานีเทคโนโลยี | 14. โรงเรียนเทคโนโลยีเปรมฤทัย |

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี บิลันธนานนท์)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
รักษาราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3267320-9 ต่อ 393

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1507.3/66

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

30 เมษายน 2533

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ด้วย นางชนากานต์ ยืนยง เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 1"

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านดังต่อไปนี้ คือ

1. โรงเรียนช่างฝีมือปฎิบัติวิทยา
2. โรงเรียนเทคนิคพิเศษการจรัสสินทวงศ์

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี บิลันธนานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รักษาราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3267320-9 ต่อ 393

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเขตการศึกษา 1



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามสำหรับครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 1 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน กรุณาอ่านคำถาม และตอบตามความเป็นจริง โดยไม่จำเป็นต้องระบุชื่อของท่านในแบบสอบถาม คำตอบทุกข้อจะเก็บไว้เป็นความลับ

ผลจากการศึกษาครั้งนี้ นอกจากจะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำรายงานวิทยานิพนธ์ได้ตามความมุ่งหมายแล้ว ยังจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อฝ่ายบริหารของโรงเรียนที่ท่านทำการสอนอยู่ ในการที่จะหาทางส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านปฏิบัติงานให้มีความพึงพอใจมากที่สุดเท่าที่จะทำได้อีกส่วนหนึ่งด้วย ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วพิจารณาตัดสินใจว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานหรือความรู้สึกของท่านมากน้อยเพียงใด แล้ววงกลมกาเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความหมายของรหัส

เลขรหัสมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ลำดับที่	สภาพการ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
01	ผู้บริหารยอมรับในผลงานของท่านเป็นอย่างมาก✓..
02	ผู้บริหารควรใช้หลักจิตวิทยาในการปฏิบัติงาน✓..

- คำอธิบาย - ลำดับที่ 01 ท่านมีความพึงพอใจมาก จึงกาที่หมายเลข 4
 - ลำดับที่ 02 ท่านมีความพึงพอใจน้อยที่สุด จึงกาที่หมายเลข 1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่	สภาพการ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	นโยบายและการบริหาร					
1	ท่านมีความเข้าใจในนโยบาย ของโรงเรียนดีพอ.....					
2	โรงเรียนของท่านมีการวางแผน ล่วงหน้าในการปฏิบัติงานทุกครั้ง..					
3	โรงเรียนของท่านสามารถ ดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้....					
4	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ตาม นโยบายของโรงเรียนได้.....					
5	นโยบายที่กำหนดโดยผู้บังคับบัญชา ของท่านมีความชัดเจนและ เข้าใจง่าย.....					
	การนิเทศงาน					
6	เมื่อท่านมีปัญหาในเรื่องการปฏิบัติ งาน ผู้บังคับบัญชาของท่านจะให้ คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษา.....					
7	ในโรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์แก่ ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ.....					
8	ในโรงเรียนของท่านมีการจัดทำ เอกสารแจ้งข่าว คำสั่งและ ระเบียบการต่าง ๆ เกี่ยวกับ กิจการแนะแนวปฏิบัติอยู่เป็นประจำ					
9	การอบรม/สัมมนาที่โรงเรียน จัดขึ้นไม่มีประโยชน์ต่อการทำงาน.					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่	สภาพการ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
10	ในโรงเรียนของท่านมีหนังสือคู่มือระเบียบปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้สะดวกง่ายขึ้น..... <u>สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา</u>					
11	ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยความสามัคคี.....					
12	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาและปรับปรุงการทำงาน.....					
13	ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเองกับท่านทั้งในเวลาทำงานและส่วนตัว.....					
14	ผู้บังคับบัญชารู้และเข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือแก่ท่าน.....					
15	ท่านช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงานเสมอทั้งในเรื่องการงานและเรื่องส่วนตัว..... <u>สภาพการทำงาน</u>					
16	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี.....					

ลำดับที่	สภาพการ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
17	ท่านได้ใช้วิชาความรู้ที่ท่านได้ศึกษา มาช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน...
18	โรงเรียนของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ.....
19	บรรยากาศในที่ทำงานของท่าน ขาดความสนิทสนมและเป็นกันเอง.....
20	ท่านพอใจในวิธีมอบหมายงาน ของผู้บังคับบัญชา.....
	<u>เงินเดือน</u>					
21	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสม กับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ.....
22	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสม กับความรู้ความสามารถของท่าน.....
23	ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้วยความยุติธรรมเสมอมา.....
24	เงินเดือนของท่านไม่เพียงพอแก่ ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว.....
25	การเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อน เงินเดือนเป็นการพิเศษ ใน โรงเรียนของท่านสร้างความ พึงพอใจให้กับบุคลากรเป็นส่วนใหญ่.....
	<u>ปัจจัยส่วนตัว</u>					
26	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้บังคับบัญชา.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่	สภาพการ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
27	การเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ต่างจังหวัดของท่านเป็นที่เข้าใจดีของสมาชิกในครอบครัว.....					
28	ครอบครัวของท่านมีความพึงพอใจในอาชีพของท่าน.....					
29	ท่านเต็มใจมาปฏิบัติงานของโรงเรียนในวันหยุด.....					
30	ท่านไม่มั่นใจว่าจะทำงานในโรงเรียนนี้ได้นาน.....					
31	<u>สถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง</u> ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการสอนในปัจจุบันท่านคิดว่าเหมาะสม.....					
32	ท่านมีความพอใจต่อผลงานของท่าน.....					
33	ผลงานของท่านสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน.....					
34	ท่านรู้สึกเป็นเกียรติที่ได้ทำงานในโรงเรียนนี้.....					
35	ท่านพอใจที่ได้รับการยอมรับนับถือในการทำงานจากบุคคลทั่วไป.....					
36	<u>ความมั่นคงในการทำงาน</u> ท่านมีห้องทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับตำแหน่งหรือหน้าที่ของท่าน.....					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่	สภาพการ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
37	โรงเรียนของท่านมียานพาหนะและ คนขับพร้อมที่จะออกปฏิบัติงาน ได้เสมอเมื่อจำเป็น.....					
38	โรงเรียนของท่านให้สวัสดิการแก่ บุคลากรเท่าเทียมกัน.....					
39	ท่านได้รับบริการการเบิกจ่ายเงิน ตามสิทธิ์ของท่านตรง เวลาและ รวดเร็ว.....					
40	ท่านมีความภูมิใจในการที่ได้ เข้ามาทำงานในโรงเรียนนี้..... <u>ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</u>					
41	ท่านสามารถทำงานให้เสร็จ เรียบร้อยทันตามเวลาที่กำหนด....					
42	ท่านไม่มีความหนักใจที่จะทำงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย.....					
43	ท่านมีความภูมิใจในผลงานที่ทำ สำเร็จไปแล้ว.....					
44	ท่านมีอิสระในการใช้วิจารณ์ ของตนเองในการตัดสินใจ เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย....					
45	ผลงานของท่านได้รับคำชมเชย จากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ..... <u>การยอมรับนับถือ</u>					
46	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน.....					

ลำดับที่	สภาพการ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
47	ท่านมีโอกาสที่จะเสนอความคิดเห็นเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของท่าน.....					
48	ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บังคับบัญชา.....					
49	ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถของท่าน.....					
50	ท่านมักได้รับความไว้วางใจให้ทำงานสำคัญ ๆ ของโรงเรียน.....					
51	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติในโรงเรียนของท่านไม่มี การแบ่งงานที่ชัดเจนพอ.....					
52	งานที่ท่านทำอยู่นี้เป็นงานที่น่าสนใจ.....					
53	งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความถนัดของท่าน.....					
54	งานประจำของท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านได้รับความรู้ใหม่เพิ่มเติม.....					
55	ท่านต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน.....					
56	โรงเรียนของท่านมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามลำดับของสายการบังคับบัญชา.....					
57	งานในความรับผิดชอบของท่านมีปริมาณเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ.....					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่	สภาพการ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
58	ท่านมีส่วนช่วยให้งานของโรงเรียน ประสบผลสำเร็จ.....
59	ผู้ร่วมงานของท่านตั้งใจทำงาน อย่างเต็มที่.....
60	ท่านทราบบทบาทและหน้าที่ใน การทำงานของท่านอย่างชัดเจน.. <u>ความก้าวหน้าในตำแหน่ง</u>
61	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามลำดับ..
62	ท่านมีโอกาสไปร่วมประชุมฝึกอบรม หรือ สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์.....
63	ท่านมีโอกาสศึกษาค้นคว้าหรือวิจัย ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่องานที่ ปฏิบัติ.....
64	ท่านไม่ได้รับการสนับสนุนในเรื่อง ความก้าวหน้าของงานที่ท่านทำ.....
65	ท่านได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มากมาย จากการทำงานในโรงเรียนนี้.....

ขอขอบคุณอย่างยิ่งในความร่วมมือของท่าน

นางชนากานต์ ยืนยง

ผู้วิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

นางชนากานต์ ยืนยง เกิดวันที่ 15 ตุลาคม พ.ศ. 2491 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ศ.3) โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี จังหวัด ปทุมธานี ระดับประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นสูง (ปกศ. สูง) วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครุศาสตร์บัณฑิต (ค.บ.) วิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ จังหวัดปทุมธานี ประสบการณ์ทำงาน เริ่มรับราชการครูที่โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี จังหวัด ปทุมธานี พ.ศ. 2513 ลาออกจากราชการ พ.ศ. 2527 โดยได้มาเป็นผู้ก่อตั้งโรงเรียนเทคโนโลยีปทุมธานี จังหวัด ปทุมธานี และดำรงตำแหน่งเป็นผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ อาจารย์ใหญ่จนถึงปัจจุบัน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้